

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



**LA ETAPA DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ECONÓMICO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR:

**MARÍA DE LOS ÁNGELES CISNEROS
MARIO LEONEL MARTÍNEZ BONILLA
ESTEFANI CARIDAD MONTERROSA DELGADO**

DOCENTE ASESOR:

LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JUNIO DE 2017

TRIBUNAL CALIFICADOR

**DR. MATEO ÁLVAREZ GUZMÁN
(PRESIDENTE)**

**LIC. RENÉ ALBERTO SANTACRUZ
(SECRETARIO)**

**LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE
(VOCAL)**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**Msc. Roger Armando Arias Alvarado
RECTOR**

**Dr. Manuel de Jesús Joya
VICERECTOR ACADÉMICO**

**Ing. Nelson Bernabé Granados
VICERECTOR ADMINISTRATIVO**

**Lic. Cristobal Hernán Ríos Benitez
SECRETARIO GENERAL**

**Licda. Dina Alhely Castellón
FISCAL GENERAL INTERINA**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata
DECANA**

**Dr. José Nicolás Ascencio Hernández
VICEDECANO**

**Msc. Juan José Castro Galdámez
SECRETARIO**

**Lic. René Mauricio Mejía Méndez
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**Lic. Miguel Ángel Paredes Bermúdez
DIRECTOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN**

**Licd. María Magdalena Morales
COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS JURÍDICAS**

AGRADECIMIENTOS

Lo dedico de manera especial a Dios por permitirme llegar tan lejos, y por ayudarme a terminar mi etapa de estudios, y abrir así una nueva etapa: la profesional.

A mi madre en especial, por ser ella el principal cimiento para la formación de mi vida profesional, sentando en mí las bases de responsabilidad, deseo de superación y valores. Su fuerza para luchar y sacarme cada día adelante, hacen que hoy vea concretizado ese esfuerzo.

A mi hermana, por ser un apoyo incondicional, por creer en mí y por tener las palabras perfectas en el momento donde creo que ya no se puede hacer más.

A mi novio por ser un apoyo, confidente y amigo. Te amo.

A mis catedráticos, que forjaron día a día a una nueva profesional del derecho.

A mis compañeros de fórmula. Agradezco que nos mantuviéramos unidos y enfocados en el mismo sueño que hoy vemos concretizado en nuestro trabajo de graduación. Más que compañeros, nos convertimos en hermanos. Gracias niños, los quiero.

Para finalizar, a todas las personas que me apoyaron y siguen haciéndolo, a aquellas que ya no están conmigo, gracias infinitas.

María de los Ángeles Cisneros

A mi Señor Jesucristo por su amor incondicional, por darme la fortaleza y sabiduría que necesito, y por estar a mi lado en todo momento. Este solo es un paso más para glorificar tu nombre.

A mis padres, los regalos más hermosos que Dios me dio, por cada sacrificio, por renunciar a todo para dar lo mejor a mis hermanos y a mí. Son las personas más sabias, amorosas y bondadosas que conozco. Gracias por hacer suyos mis sueños.

A mis hermanos y sobrinos, por ser mis pilares en todo, por su amor y apoyo incondicional. Gracias por sentirse orgullosos de mí.

A mi familia y amigos del Ministerio Internacional Ciudad Cristiana, por llevarme siempre en sus oraciones y ser parte fundamental de mi desarrollo espiritual y profesional.

A mis docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, por su paciencia, guía y enseñanza, no sólo en lo académico, sino también por sus lecciones de vida.

A mis compañeras de grupo, por su paciencia, esfuerzo y deseo de superación, aun en los momentos más difíciles. Lo logramos.

Mario Leonel Martínez Bonilla

A Dios,

Por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por guiarme en el camino del bien, dándome las fuerzas para salir adelante.

A mis padres,

Por darme una excelente educación, por los valores que me han inculcado, sobre todo por ser mi mayor ejemplo de constancia, responsabilidad y fortaleza. Gracias al apoyo y amor incondicional durante toda mi vida y trayecto estudiantil me he convertido en una profesional.

A mi hermano,

Por su amor y apoyo incondicional. Gracias por festejar mis victorias y acompañarme en los momentos difíciles.

A mis maestros,

Por ser parte integral de mi formación profesional, en especial a mi asesor de tesis por su ayuda en este proceso, que deja como producto unos nuevos profesionales.

A mis compañeros de tesis,

Con quienes trabajé arduamente para que este proyecto de graduación culminara satisfactoriamente.

Estefani Caridad Monterrosa Delgado

ÍNDICE

RESUMEN.....	xi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL ARBITRAJE COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	1
1.1. El arbitraje en el Derecho Romano.....	2
1.2. El arbitraje en la edad media	9
1.3. El arbitraje en la época moderna	10
1.4. Origen y evolución del arbitraje en El Salvador	13
CAPÍTULO II: CONCEPCIONES DOCTRINALES SOBRE EL ARBITRAJE COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	22
2.1. Naturaleza del arbitraje.....	22
2.1.1. Arbitraje en general	22
2.1.1.1. Clasificación del arbitraje	28
2.1.1.1.1 Arbitraje civil.....	28
2.1.1.1.2. Arbitraje mercantil	29
2.1.1.1.3. Arbitraje internacional	30
2.1.1.1.4. Arbitraje institucional.....	30
2.1.1.1.5. Arbitraje ad-hoc.....	31
2.1.1.1.6. Arbitraje administrativo	31
2.1.2. Arbitraje laboral	32
2.1.2.1. Clasificación del arbitraje laboral.....	36
2.1.2.2. Características del arbitraje laboral	43
CAPÍTULO III: ASPECTOS JURÍDICOS DEL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL	44
3.1. Aspectos introductorios al procedimiento de arbitraje laboral.....	44

3.1.1. Etapas de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico	46
3.2. Análisis de la legislación salvadoreña	50
3.2.1. Código de Trabajo	50
3.2.1.1. Arbitraje voluntario	50
3.2.1.1.1. Causas.....	50
3.2.1.1.2. Requisitos de los árbitros.....	52
3.2.1.1.3. Procedimiento	54
3.2.1.1.4. Laudo arbitral	56
3.2.1.1.4.1. Naturaleza jurídica del laudo arbitral	64
3.2.1.2. Arbitraje obligatorio	66
3.2.1.2.1. Causas.....	66
3.2.1.2.2. Requisitos	69
3.2.1.2.3. Procedimiento	70
3.2.1.2.4. Laudo arbitral.....	70
3.2.1.3. Remuneración de los árbitros	70
3.2.1.4. Sanciones de los árbitros	71
3.2.1.5. Procedimiento del conflicto colectivo económico promovido por trabajadores no organizados en sindicatos	72
3.2.2. Ley de Servicio Civil	74
3.1.2.1. Causas	74
3.1.2.2. Requisitos de los árbitros	75
3.1.2.3. Procedimiento	77
3.1.2.4. Laudo arbitral	79
3.3. Análisis de los convenios de la O.I.T. sobre el arbitraje laboral ratificados por El Salvador.....	79
3.3.1. Convenio sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (N° 98).	79
3.4. Análisis de recomendaciones de la O.I.T.	81

3.4.1. Recomendación sobre la Conciliación y Arbitraje Voluntarios (N° 52).....	81
3.4.2. Recomendación sobre Negociación Colectiva de 1981 (N° 163) .	82
3.4.3. Recomendación sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios de 1951 (N° 92)	83
CAPÍTULO IV: EL ARBITRAJE LABORAL EN ALGUNAS LEGISLACIONES DE LATINOAMÉRICA	
84	
4.1. Análisis del arbitraje laboral en Venezuela, Colombia, Panamá y México	84
4.1.1. Arbitraje en Venezuela	84
4.1.1.1. Comparación entre Venezuela y El Salvador.....	88
4.1.2. Arbitraje en Colombia.....	90
4.1.2.1. Comparación entre Colombia y El Salvador.....	95
4.1.3. Arbitraje en panamá	96
4.1.3.1 comparaciones entre Panamá y El Salvador	100
4.1.4. Arbitraje en México.....	102
4.1.4.1. Comparación entre México y El Salvador	105
4.2. Análisis a nivel centroamericano	106
4.2.1. Arbitraje en Guatemala.....	106
4.2.1.1. Comparación entre Guatemala y El Salvador	111
4.2.2. Arbitraje en Costa Rica.....	113
4.2.2.1. Comparación entre Costa Rica y El Salvador	118
4.2.3. Arbitraje en Honduras.....	120
4.2.3.1. Comparación entre Honduras y El Salvador	124
4.2.4. Arbitraje en Nicaragua.....	126
4.2.4.1. Comparación entre Nicaragua y El Salvador	128
CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS CONFLICTOS SOMETIDOS AL ARBITRAJE LABORAL, ENTRE EL AÑO 2008 Y 2015, EN EL SALVADOR.....	
131	

5.1. Desempeño de la Dirección General de Trabajo y del Tribunal de Servicio Civil	131
5.2. Análisis de los conflictos	136
5.3. Eficacia del arbitraje en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico	150
5.4. Análisis crítico de la legislación que regula el arbitraje laboral en El Salvador	164
5.4.1. Código de Trabajo	165
5.4.2. Ley de Servicio Civil	168
5.5. Propuesta de reforma al Código de Trabajo y a la Ley de Servicio Civil	169
5.5.1. Código de Trabajo	169
5.5.2. Ley de Servicio Civil	171
CONCLUSIONES	175
RECOMENDACIONES	179
BIBLIOGRAFÍA	181

RESUMEN

El arbitraje en El Salvador tiene su origen en el año 1821, en el marco de la independencia de las provincias de Centro América. Se reguló el arbitraje en materia laboral, por primera vez, en la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo de 1946 y a nivel constitucional en la Constitución de 1950. Actualmente se regula a partir del Art. 144 L.S.C. y del Art. 500 C.T.

En El Salvador se regulan dos clases de arbitraje laboral. El primero es el voluntario, que procederá cuando las partes lo convengan o si lo hubieren estipulado en el contrato o convención colectivos de trabajo; el segundo es el obligatorio, que procede siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad o cuando el conflicto se genere entre las instituciones del Estado y los Municipios con los empleados públicos (Arts 500 C.T., 221 Cn. y 144 L.S.C.).

De la comparación que se hace del arbitraje laboral en El Salvador con otros países de Latinoamérica se comprueba que existen algunas falencias en su regulación, entre ellas destacan el proceso de elección de los miembros del tribunal de arbitraje y la falta de regulación de un recurso de apelación contra el laudo arbitral.

De la investigación realizada se denota que el desempeño de los tribunales arbitrales pone en duda su imparcialidad, generando desconfianza en ellos para someter sus conflictos a arbitraje. Otro problema se da con la falta de cumplimiento del laudo arbitral, pues la representación patronal argumenta la falta de fondos para incumplir con el contrato colectivo de trabajo y no toman las medidas necesarias para incluir en su presupuesto los fondos destinados al cumplimiento de las cláusulas económicas.

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

- a. de C.: antes de Cristo.
- A.N.D.A.: Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados.
- A.R.E.N.A.: Alianza Republicana Nacionalista .
- Art.: artículo.
- Arts.: artículos.
- bis: dos veces o segunda parte.
- C.L.S.: Comité de Libertad Sindical.
- C.P.C.M.: Código Procesal Civil y Mercantil.
- C.S.T.: Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.
- C.T.: Código de Trabajo.
- C.T.C.R.: Código de Trabajo de Costa Rica.
- C.T.G.: Código de Trabajo de Guatemala.
- C.T.H.: Código del Trabajo de Honduras.
- C.T.N.: Código del Trabajo de Nicaragua.
- C.T.P.: Código de Trabajo de Panamá.
- Cn.: Constitución de la República.
- d. de C.: después de Cristo.
- D.G.T.: Dirección General de Trabajo.
- ed.: edición.
- et al.: et allí (y otros).
- etc.: etcétera.
- I.S.B.M.: Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial.
- I.S.N.A.: Instituto Salvadoreño Para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia.
- I.S.RI.: Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral.
- Ibíd.: Ibídem (en el mismo lugar).
- L.F.T.: Ley Federal de Trabajo de México.
- L.M.C.A.: Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje.
- L.O.T.T.T.: Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela.
- L.S.C.: Ley de Servicio Civil.
- M.A.R.N.: Ministerio de Medio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- N^o: número.

- O.I.T.: Organización Internacional del Trabajo.
- Óp. Cit.: opus citatum (obra citada)
- S.A. de C.V.: Sociedad Anónima de Capital Variable.
- S.A.: Sociedad Anónima.
- S.E.P.R.O.D.E.H.E.S.: Sindicato de Empleados y Empleadas de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
- S.E.T.A.: Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA.
- S.I.T.I.S.B.M.: Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial.
- S.I.T.M.A.R.N.: Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana El Sindicato de Trabajadores del Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- S.I.T.M.A.R.N.: Sindicato de Trabajadores del Ministerio de
- S.I.T.M.E.: Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía
- S.I.T.R.A.I.S.R.I.: Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral.
- S.I.T.R.A.M.A.: Sindicato de Trabajadores Revolucionarios de la Alcaldía Municipal de Aguilares.
- S.I.T.R.A.M.H.A.: Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda.
- S.I.T.R.A.M.S.A.: Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana Medio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- S.T.R.A.T.S.E.: Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral.
- sic: así fue escrito.
- T.S.C.: Tribunal de Servicio Civil.
- U.N.A.M.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- USD: Dólares de los Estados Unidos de América.
- Vid Supra: véase arriba, anteriormente.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación analiza la etapa del arbitraje laboral en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, con la finalidad de indagar si existe parcialidad de parte del tribunal arbitral al momento de emitir su decisión y verificar si se cumplen los laudos arbitrales.

La investigación se justifica en el desempeño de los miembros tribunal arbitral. En investigaciones anteriores, durante períodos presidenciales de derecha (entre el año 2004 y 2007), se comprobó que los miembros del tribunal favorecían a los patronos al emitir el laudo arbitral, generando desconfianza en los trabajadores por lo que éstos preferían realizar acciones de hecho para hacer valer sus derechos, por lo cual se hizo necesario indagar si con los nuevos períodos presidenciales de izquierda (desde el año 2009 hasta el año 2016) esta situación persiste.

Lo anterior hace necesaria la creación de un instrumento idóneo, que atienda a la realidad y necesidades de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, que sirva de orientación para la promoción de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, que haga conciencia, tanto en patronos y trabajadores, sobre las consecuencias de interrumpir servicios esenciales a la comunidad y que enriquezca el acervo jurídico de los estudiantes y profesionales del derecho sobre la actualidad del arbitraje en materia laboral.

Los objetivos de la investigación son: a) presentar un estudio científico, de carácter socio jurídico, referente a la parcialidad o imparcialidad de parte de los miembros tribunal arbitral al emitir el fallo a favor de los patronos, tanto del sector privado como del sector público; b) redactar un documento que

permita comprobar, a los sujetos intervinientes, si el arbitraje laboral, como medio alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, cumple con la finalidad de ser un mecanismo de solución del conflicto laboral.

Los objetivos específicos de la investigación son: a) desarrollar la evolución histórica del arbitraje laboral en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico a nivel global y su desarrollo en El Salvador; b) clasificar los distintos tipos de arbitraje a nivel doctrinario y en la legislación salvadoreña; c) realizar un análisis crítico a la legislación pertinente que regula el arbitraje como medio de solución de conflictos en materia laboral en El Salvador; d) comparar las distintas legislaciones a nivel latinoamericano con la legislación salvadoreña, respecto a la aplicación del arbitraje en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico; e) analizar si los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico que se sometieron al arbitraje laboral, entre el año 2008 y 2015 cumplieron con los requisitos legales, y si el tribunal arbitral fue imparcial en su desempeño; f) verificar el cumplimiento de los laudos arbitrales y su eficacia de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Tribunal de Servicio Civil, a través de la Dirección General de Trabajo y del Tribunal de Servicio Civil, en su orden y g) elaborar una propuesta de reforma al Código de Trabajo y Ley de Servicio Civil que permita una participación más dinámica de la Dirección General de Trabajo y del Tribunal del Servicio Civil en el desempeño de los miembros del tribunal arbitral.

Los supuestos fundamentales o hipótesis que se confirmaron son los siguientes: La hipótesis general es: la irresponsabilidad y parcialidad de los miembros del tribunal arbitral a favor de la representación patronal provoca

acciones de hecho de parte de los trabajadores sindicalizados, tanto del sector público como del sector privado.

Las hipótesis específicas son: a) cuando menos se aplique el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, mayor será el surgimiento de acciones de hecho; b) la falta de disposiciones legales que regulen el actuar de los miembros del tribunal arbitral, ocasiona que el fallo de dicho tribunal sea parcial a favor de los patronos; c) cuanto mayor sean las acciones de hecho de parte de los trabajadores sindicalizados, menor será su estabilidad laboral y mayor será la afectación a servicios públicos esenciales para la sociedad salvadoreña.

Para el logro de los objetivos y la demostración de los supuestos fundamentales de la investigación se utilizó la metodología siguiente: según la clase de datos la investigación es cualitativa, según las fuentes de información la investigación es bibliográfica o documental y empírica o de campo, según la finalidad de los resultados es una investigación aplicada, según el contexto sociohistórico es una investigación diacrónica o dinámica, según el involucramiento de los sujetos investigador – investigado es una investigación tradicional o no participativa, por la temporalidad entre el hecho y la investigación es una investigación *ex post facto* (después del hecho).

Se utilizó el método científico y las técnicas de investigación de la observación y la entrevista, así como los instrumentos de investigación de la guía de observación y la guía de entrevista.

La estructura capitular del presente informe final de investigación es el siguiente: el capítulo uno desarrolla la evolución histórica del arbitraje como mecanismo de solución de conflictos, desde el Derecho Romano, pasando

por la Edad Media, la Época Moderna, hasta su origen y evolución en El Salvador.

El capítulo dos expone las concepciones doctrinales sobre el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos. Se desarrolla la naturaleza jurídica del arbitraje así como la clasificación del mismo; se presentan distintas definiciones sobre el arbitraje en materia laboral, su clasificación, características y procedimiento.

El capítulo tres explica los aspectos jurídicos del arbitraje en materia laboral. Se desarrollan las distintas etapas de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico; se desarrolla el arbitraje laboral, sus causas, requisitos para el nombramiento de árbitros, procedimiento, laudo arbitral y su naturaleza jurídica, las remuneraciones de los árbitros, sus sanciones, el procedimiento del conflicto colectivo económico promovido por trabajadores no organizados en sindicatos y se analizan los Convenios de la O.I.T sobre el arbitraje laboral ratificados por El Salvador.

En el capítulo cuatro se analiza el arbitraje laboral en algunas legislaciones de Latinoamérica, se denotan las similitudes y diferencias de nuestra legislación laboral que regula el arbitraje con la legislación laboral de Venezuela, Colombia, Panamá, México, Guatemala, Costa Rica, Honduras y Nicaragua.

En el capítulo cinco se hace un análisis de los resultados de la investigación de campo. Se estudia el desempeño de la Dirección General de Trabajo y del Tribunal de Servicio Civil, se analizan los arbitrajes laborales suscitados entre el año 2008 y el año 2016, se hace un estudio sobre la eficacia del arbitraje en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, se

realiza un análisis crítico de la legislación que regula el arbitraje laboral en El Salvador y se elaboran propuestas de reforma al Código de Trabajo y a la Ley de Servicio Civil.

CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL ARBITRAJE COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En este capítulo se desarrollará la evolución histórica del arbitraje como mecanismo de solución de conflictos, desde el Derecho Romano, en la Edad Media, la Época Moderna, hasta su origen y desarrollo en El Salvador.

El arbitraje es tan antiguo que hasta en la mitología griega se lo cita; se dice que Paris fue nombrado árbitro para decidir sobre la belleza de Venus, de Juno y de Minerva.

En diversos pasajes de la Biblia, lo mismo que en la historia griega y egipcia, se citan casos de controversias más o menos famosas que fueron resueltas recurriendo al arbitraje.¹

En las sociedades primitivas toda persona o grupo se hacía justicia por su propia mano, posteriormente se deciden los conflictos por el fallo de un tercero, elegido por las personas más importantes de la comunidad, siendo la resolución de aquel carente de fuerza para imponerse, consistiendo nada más en un compromiso de las partes.

Dicho procedimiento se usaba tanto en materia civil como en lo penal, ya que en los pueblos primitivos solamente se ejercía una acción en ambos casos, puesto que el delito se veía únicamente como un daño y lo que se perseguía era un resarcimiento económico.²

¹ Máximo Castro, *Curso de procedimientos civiles dictado en la Universidad Nacional de Buenos Aires*, edición corregida y aumentada (Argentina: Biblioteca Jurídica, 1926), 327.

² Instituto de Derecho Comparado de Universidad Nacional Autónoma de México, *El arbitraje en el derecho privado*, (México: Imprenta Universitaria, 1963), 19.

1.1. El arbitraje en el Derecho Romano

El juicio arbitral es tan antiguo como el Derecho Romano mismo, ya que dicha institución tuvo su origen en el fecundo derecho del gran jurista Justiniano. En las Doce Tablas ya se incluían disposiciones elementales que dieron nacimiento al juicio arbitral. Del derecho no escrito, consuetudinario, se pasa en Roma al derecho escrito, cuando hacia la mitad del siglo V a. de C., en plena época republicana, se dicta la Ley de las XII Tablas, llamada también Ley o Código Decenviral, por haber sido redactada por un colegio de magistrados extraordinarios, los *decemviri legibus scribundis*³.

La primera legislación romana habría sido sin duda la Ley de las XII Tablas, que constituyó la fuente más importante del derecho civil o quiritarario. Se dictó a instancia de los plebeyos, quienes desde tiempo atrás reclamaban la sanción de una ley escrita que asegurara el cumplimiento del derecho costumbrista de la época, mantenida en secreto por los pontífices, depositarios de su conocimiento e interpretación. Fracasados algunos intentos para llegar al derecho legislativo, en el año 451 a. de C. se elaboraron las diez primeras tablas. Como estas leyes se consideraron incompletas, un año después se eligió un segundo Decenvirato, integrado por algunos plebeyos que logró, con la redacción de dos tablas más, el Código Decenviral.

El texto de la Ley de las XII Tablas no ha llegado hasta nosotros porque al parecer fueron destruidas en el incendio de Roma provocado por los galos.

³ Que literalmente significa. "Decenvirato, codificadores de la ley". El Decenvirato era una institución de la República de Roma, que tuvo lugar en siglo V a. de C. Se trata de una magistratura extraordinaria que disponía de poder consular, creada en el cuadro de la lucha entre patricios y plebeyos que reemplazó al Colegio de Cónsules (el Cónsul era el magistrado de más alto rango en la República de Roma).

Sus normas son conocidas por las referencias de historiadores antiguos como Tito Livio, Dionisio Halicarnaso y Plinio, o de dramáticos como Aulo Gelio y Festo, o de analistas como Tácito. Valioso aporte para su reconstrucción han sido las citas de los jurisconsultos romanos en la época clásica, en especial Gayo, Ulpiano y Pomponio. Como muy positiva contribución para confirmar y completar las antiguas versiones sobre la ley, fueron los escritos del célebre Cicerón.⁴

La distribución de las materias de la Ley de las XII Tablas demuestra que su innegable valor radica en haber comprendido, siguiendo la forma de mandatos y privaciones breves, dentro de principios generales, todo el derecho público y privado (*fons omnis publici privatique iuris*). Recogiendo las antiguas costumbres, dio forma a muchas instituciones jurídicas que el propio derecho de Roma pulió, imprimiéndole una fisonomía definida, con su creciente proceso y desarrollo.⁵

⁴ Luis Rodolfo Argüello, *Manual de Derecho Romano, historia e instituciones*. 3^{ra} ed. (Argentina: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma), 82.

⁵ Contenido de la Ley de las XII Tablas:

Las tres primeras tablas contenían las normas del procedimiento judicial, el germen de un derecho procesal que se reducía en el sistema de las acciones de la ley. La tabla cuarta legislaba sobre el derecho de familia. La tabla quinta trataba el régimen sucesorio romano, sobre la base de la sucesión deferida por testamento o en su defecto, por disposición de la ley.

La tabla sexta esbozaba la distinción entre propiedad y posesión, consagrando la existencia de una propiedad exclusiva de los ciudadanos romanos, el *dominium ex iure quiritium*. Creó la *usucapio*, forma de adquisición del dominio por la posesión continuada de las cosas durante el plazo establecido por la ley. La tabla séptima consagraba normas sobre las relaciones de vecindad, e incluía las diversas servidumbres legales de gran importancia en una comunidad agrícola como la Roma primitiva.

A los delitos aludía la tabla octava, distinguiendo entre públicos y privados. Al derecho público se refería la tabla novena, en ella se introdujeron principios del derecho procesal y penal. Sobre derecho sacro legislaba la tabla décima, destacándose la disposición que prohíbe las suntuosidades funerarias.

Las tablas undécima y duodécima, que se dictaron con posterioridad a las diez primeras, tuvieron por fin complementarlas, se encuentran en ellas disposiciones particulares, como la prohibición del matrimonio entre patricios y plebeyos consagrada en la tabla undécima; la regulación de la acción ejecutiva de toma de prenda (*pignoris capio*) y el principio de la derogabilidad de las leyes por la sanción de otra ley posterior, en la duodécima tabla.

Respecto al juicio de conciliación, se hallan disposiciones en el Derecho Romano que no dejan duda de su existencia desde la Ley de las XII Tablas. Esta ley prescribía a los Magistrados que aprobaran el convenio que hubieran hecho los litigantes al dirigirse a su tribunal. Casi siempre, antes de invocar la autoridad de los pretores, se intentaban las vías de conciliación; los que acudían a los pretores, dice Noodt⁶, usaban del rigor de derecho, los que optaban por las vías de conciliación se mostraban más dulces y más humanos.

Cada casa, dice Tito Livio⁷, era en Roma un tribunal de confianza en que los parientes y amigos disfrutaban de encontrarse, todo para que se evitaran los litigios por medios conciliatorios. Pero no deben confundirse estos amigables componedores con los árbitros propiamente dichos.

Los jueces árbitros, entre los romanos, establecidos ya por la Ley de las XII Tablas, eran de varias clases, aunque todos ellos podían reducirse a las dos categorías de: *arbitradores y árbitros de derecho*.

Se conocía, en primer lugar, el llamado *arbiter compromissarius*, que era aquel a quien las partes elegían y daban, por un acto llamado compromiso, la potestad de terminar su controversia con su decisión, la cual se obligaban a obedecer bajo cierta pena, que a veces importaba más que el valor del litigio. El *arbiter juratus*, elegido también por las partes, que juraban estar a su decisión pero sin establecer compromiso, ni pena, ni juramento, así que sólo

⁶ Gerhard Noodt, jurista holandés, nació en Nijmegen el 4 de septiembre de 1647 y murió el 15 de agosto de 1725. Fue educado en Leiden, Utrecht y Franeker, siendo profesor de leyes en Nijmegen y Franeker. Alcanzó gran reputación como escritor de jurisprudencia, y su estilo latino lo convirtió en uno de los mejores escritores de su época.

⁷ Tito Livio, historiador romano, nació en Padua el año 59 a. de C. y murió en el mismo lugar el año 17 d. de C.

era válida su decisión si aquellas la aceptaban firmándola o no contradiciéndola en diez años.⁸

El *arbiter sententia judicum*, que era nombrado por sentencia de juez, por lo regular para hacer la liquidación de una cuenta, para una tasación, etc. Por lo que solía llamársele *ceslimator*. El *arbiter in causis bonae fidei*, que se daba por el pretor a las partes en las acciones de buena fe; este árbitro juzgaba *ex aequo et bono*, sin sujeción a fórmula alguna, al paso que el árbitro debía pronunciar según la ley y las fórmulas establecidas. Estos últimos se llamaban *arbitrorum iudex*, bien fuera la acción de buena fe o de derecho estricto.

El *arbiter in contrahentibus adiectis*, que se nombraba para dar su parecer sobre las diferencias que podían resultar de ellos. Se daba también el nombre de árbitro al *iudex pedaneus* o juez delegado. La pena que se estipulaba en los casos expuestos podía reclamarse con la acción *ex stipulato*. No habiendo estipulación solo resultaba de la sentencia arbitral la concedida por el pretor en los pactos nudos.

Por último, Justiniano estableció que la sentencia arbitral tuviera autoridad de cosa juzgada, aunque no se hubiera estipulado pena, si se dejaban pasar diez días desde que se pronunció sin reclamación alguna.⁹ Entre los romanos, el término “árbitro” (*arbiter*) significaba: aquel que interviene conforme a la equidad.

⁸ Este arbitraje se prohibió por una novela que dispuso que no pudiera celebrarse arbitraje sino por compromiso y con pena.

⁹ José De Vicente y Caravantes, *Tratado histórico, crítico y filosófico de los procedimientos judiciales en materia civil, según la nueva Ley de Enjuiciamiento* (España: Gaspar y Roig, 1856), 46 – 47.

No se debe desconocer que los jueces eran escogidos de entre los nombres de particulares que, al entrar en funciones el pretor, figuraban en una lista y cuya función debían desempeñarla en el año de ejercicio del pretor; sin embargo, entre el juez y el árbitro, existían bastantes diferencias, como la siguiente: el juez siempre es uno solo, en tanto que puede haber uno o varios árbitros. Por ejemplo, en la Ley de las XII Tablas y respecto del deslinde de los fundos, podían nombrarse tres árbitros, cuya función tenía relevancia en los casos en que el pretor se apartaba del derecho civil y creaba las acciones que denominó “de buena fe” y “arbitrarias”, en virtud de las cuales se dejaba al juez árbitro para pronunciar una resolución, desde luego, fundada en la equidad.¹⁰

Una nutrida literatura jurídica se ha ocupado de analizar, hasta en los mínimos detalles, la Ley de las XII Tablas. Prestigiosos historiadores modernos han dudado de la cronología admitida hasta ahora como cierta respecto de su sanción, así como del relato tradicional que da cuenta de la redacción de ella por una comisión de magistrados del Estado, señalando además anacronismo notorio y evidente.

Otros estudiosos han puesto en tela de juicio la veracidad del relato que destaca que ciudadanos notables de Roma fueron enviados a Grecia a estudiar las leyes de Solón con ánimo de buscar un antecedente de prestigio. No han faltado expositores que han pretendido encontrar una exagerada influencia griega en sus instituciones, lo cual no significa que pueda descartarse en absoluto que los decenviros hubieran recogido algunos principios jurídicos de las ciudades griegas del sur de Italia.

¹⁰ José Ignacio Morales, *Derecho Romano*, 3^{ra} ed. (México: Trillas S.A. de C.V., 1989), 275.

Sea cual fuere la verdad sobre esos discutibles temas, no puede negarse el carácter verdadero y exclusivamente romano de Ley de las XII Tablas, porque está reconocido que mediante este cuerpo legal se logró fijar el derecho consuetudinario, dar forma definitiva a normas que aún no se habían cristalizado, introduciéndole algunos principios nuevos para conciliar los encontrados intereses de las dos clases sociales en pugna. Esto explica la coexistencia en la misma ley de principios arcaicos que en la época estaban ya superados, como el derecho del acreedor a dar muerte al deudor incumplido, la aplicación de la Ley del Tali6n, la muerte de los hijos deformes, etc., con otros individualmente evolucionados para los tiempos de la sanción (por ejemplo la diferenciación de la pena por incendio), segun se debiera a malicia o a negligencia, la consagración de la libertad testamentaria, la creación del instituto posesión y la usucapi6n como modo de adquirir la propiedad, entre otros.

Aun cuando se acepta que la ley sirvi6 para la vigencia de un derecho quirritario de corte acusadamente personalista, que debía amparar al ciudadano, con exclusi6n del extranjero, y al patricio, en detrimento del plebeyo, tiene el m6rito innegable de haber sido el primer intento realizado por los romanos de una clasificaci6n completa de sus leyes que solo se repiti6, despu6s de un milenio, cuando Justiniano ordeno la compilaci6n del derecho vigente en su 6poca (Año 527 a 565 d. de C.).¹¹

Jos6 Ignacio Morales, en su obra "Derecho Romano", concluye que la Ley de las XII Tablas no cumpli6 con su objetivo, pues se conservaron preferencias para los patricios, las cuales se tradujeron en serias desigualdades para los plebeyos. Continu6 establecida por ellas la prohibici6n de contraer

¹¹ Argüello, Manual de Derecho Romano, 84-85.

matrimonio entre plebeyos y patricios. Las penas, mantuvieron su dureza y los gentiles, constituidos en jefes de las gens por medio de dichas leyes, mantuvieron su hegemonía y su autoridad; sin embargo, una aparente tranquilidad llegó a los plebeyos porque la Ley de las XII Tablas estatuyó, en lo general, una igualdad en el orden civil y se suponía que de esa forma desaparecería la arbitrariedad judicial.¹²

Eduardo Pallarés, en su obra “Diccionario de Derecho Procesal Civil”, señala los siguientes elementos como los más importantes, respecto al árbitro, en el Derecho Romano:

A) Los árbitros se llamaban también compromisarios y receptus. La primera palabra tenía su origen en el compromiso que celebraban las partes para someter sus diferencias al árbitro; la segunda hacía referencia al hecho de que el árbitro era admitido por los litigantes con el mismo objeto.

B) Los jueces podían ser árbitros, excepto en los negocios de los cuales ya conocían como Jueces.

C) No podían ser árbitros los pupilos, los sordo-mudos, los esclavos ni las mujeres. Estas últimas, porque según el Digesto, las funciones de los árbitros eran propias de los hombres. Tampoco podían ser árbitros los menores de 20 años.

D) Se podía nombrar un solo árbitro o varios, pero en este último caso, el número debía ser impar para decidir los conflictos por mayoría de votos.

¹² Morales, Derecho Romano, 45.

E) No había acción para obligar a los árbitros a dar su voto, pero en caso de que no lo hicieran, eran responsables de los daños y perjuicios que se ocasionaran a las partes.

F) El compromiso era nulo cuando el nombramiento de los árbitros recaía en una persona que no podía desempeñar el cargo, cuando era contraído por individuos a quienes tampoco les era lícito comprometer sus negocios y cuando se pronunciaba el laudo fuera del tiempo estipulado.

G) Para que la sentencia de los árbitros fuera válida era indispensable que la pronunciaran delante de las partes, a menos que éstas los hubiesen autorizado a hacerlo de otra manera.

H) El cargo de árbitro no podía delegarse, por su carácter personalísimo. La muerte de uno de los árbitros ponía fin al compromiso. Los árbitros no tenían poder coercitivo alguno para obligar a las partes a comparecer en juicio o cumplir lo ordenado en el laudo. Por lo tanto, dice Dalloz: “El compromiso carecía de valor si no era acompañado de la estipulación de una pena para el caso de que las partes se negaran a acatar la sentencia de los árbitros”. Pero este sistema fue modificado por Justiniano que concedió la acción de cosa juzgada para hacer cumplir el laudo.¹³

1.2. El arbitraje en la edad media

La justicia tiene, durante la Edad Media, un carácter marcadamente arbitral, justificable por las condiciones de vida que imperan en la época; los Estados carecen de una organización estable y la autoridad de los poderes públicos

¹³ Eduardo Pallarés, *Diccionario de derecho procesal civil*, 5^{ta} ed. (México: Porrúa, S.A., 1959), 442.

es casi nula; no tienen por consiguiente medios efectivos para imponer sus jurisdicciones de manera obligatoria. Los burgueses, artesanos y comerciantes, buscan justicia en sus gremios y corporaciones, en los grandes señores o en el rey o sus delegados. Los señores se la hacen por sí mismos o someten sus litigios a otros de ellos, o al rey en calidad de árbitro.

A medida que los poderes reales se robustecen el arbitraje tiende a ser sometido al propio rey o a practicarse con su autorización, y aún a ser sustituido por la justicia pública. En los siglos XIII y XIV, el arbitraje subsiste al lado de las jurisdicciones estatales, ya en pleno desarrollo, como una práctica enteramente privada, pero de uso muy corriente. Según el sistema imperante en la época, la sentencia arbitral no es entonces ejecutoria por sí misma, teniendo que emplear el uso de una cláusula penal para asegurar su ejecución. A finales de la Edad Media empieza a practicarse el procedimiento de la homologación ante el juez, quien provee a la sentencia arbitral de la fórmula ejecutiva.¹⁴

1.3. El arbitraje en la época moderna

Constituidos los Estados modernos como una organización centralizada, bajo la autoridad de un poder público más o menos absoluto, que como tal reclama para sí el ejercicio exclusivo de las funciones jurisdiccionales, el arbitraje deja de desempeñar un papel importante en el desarrollo de las instituciones judiciales y adquiere la fisonomía particular que hasta hoy lo caracteriza: la de ser un medio excepcional y supletorio de administrar justicia.

¹⁴ Nelson Zacapa Aparicio. *Breves comentarios al arbitraje* (San Salvador: Universidad de El Salvador, 1977), <http://www.csj.gob.sv/BVirtual.nsf/3db6532d39e032fd06256b3e006d8a73/8c98afed2a3f298b06256b3e00747b8c?OpenDocument>.

Las legislaciones consuetudinarias y escritas reconocen a los individuos el derecho de substraer, de los tribunales del Estado, el juzgamiento de ciertos asuntos, y entregarlos a simples particulares de su confianza y libre elección; pero no profesan al arbitraje ninguna simpatía y suelen preocuparse de reglamentarlo, sometiéndole al control más o menos riguroso de los jueces oficiales¹⁵.

En Francia las leyes no legislaban ni amparaban el arbitraje, pudiendo las partes apelar del laudo sin abonar la multa que se hubiere estipulado, o desconocerlo simplemente; la ordenanza de 1518 comenzó por exigir el pago previo de la multa para la concesión del recurso y la ley 16, del 24 de agosto de 1790, prohibió a los legisladores tomar disposiciones que pudieran disminuir la eficacia del compromiso. Luego, en el Código de Procedimientos, se legisló el arbitraje en los artículos 1003 al 1028, con algunas modificaciones posteriores, hasta que se dictó la ley del 31 de diciembre de 1925, que estableció la validez de la cláusula compromisoria en materia comercial.¹⁶

En Inglaterra, el cuerpo de legislación más importante en esta materia es la *Arbitration act* de 1889. En los Estados Unidos de América rige la ley del 12 de febrero de 1925, sobre arbitraje en materia comercial, la cual es de carácter federal.

En el derecho español subsistió la institución del arbitraje. Desde el Fuero Juzgo existen disposiciones que a él conciernen. La Ley XIII, Título L, del Libro II, de este ordenamiento, autoriza el nombramiento de árbitros: *“Ninguno non deve judgar el pleyto, si non a quien es mandado del príncipe,*

¹⁵ *Ibíd.*

¹⁶ Pallarés, Diccionario de derecho procesal civil, 442.

o quien escogido por juez de voluntad de las partes con testimonio de dos omnes buenos, o con tres".¹⁷

El Fuero Real (Ley 2ª. Título 7º., Libro I) y la Novísima Recopilación de Leyes de España, en el Título VII, del Libro XI, tratan de los árbitros. Las Siete Partidas consagran a los avenidores varias leyes del Título IV, Partida 3ª. La Ley XXII dice: "árbitros en latín, tanto quiere decir en romance, como jueces avenidores, que son escogidos, y puestos de las partes, para librar la contienda que hay entre ellos. Estos son de dos maneras, la una es cuando los omnes ponen sus pleitos y sus contiendas en mano de ellos, que las oyen y los libren, según derecho. Entonces decimos, que tales avenidores, como éstos, desde que recibieren y otorgaren de librarlos, así como si fuesen jueces ordinarios".

La otra manera de jueces de avenencia es al que llaman en latín *arbitradores* y comunales amigos, que son escogidos por avenencia de ambas partes, para avenir y librar las contiendas que tuvieren entre sí, en cualquier manera que ellos consideren...".¹⁸ En dichas leyes se preceptúan cuántas clases de árbitros hay, la manera de nombrarlos, qué pleitos pueden ser metidos en manos de avenidores, qué es lo que deben hacer y guardar los jueces de avenencia, qué es lo que deben hacer los avenidores cuando alguno de ellos muere antes que libren el pleito que les fuere metido en mano o entra en orden de religión, o por qué razones se desata el poderío de ellos. Posteriormente a la legislación de las Partidas, en virtud de sucesivas leyes o disposiciones aisladas, se ha ido completando esta institución hasta llegar a la Ley Española de 1855.¹⁹

¹⁷ Zacapa, Breves comentarios al arbitraje.

¹⁸ Pallarés, Diccionario de derecho procesal civil, 442.

¹⁹ *Ibíd.* 443.

1.4. Origen y evolución del arbitraje en El Salvador

La historia del arbitraje en El Salvador tiene su inicio en 1821, en la independencia, la cual marca un rumbo deseado, no solo por El Salvador, sino por todas las provincias de Centro América, que ponía fin de esta manera al predominio que España había ejercido por largos años sobre ellas. Durante los primeros 34 años de vida independiente de El Salvador, las leyes procesales que se aplicaron en el país fueron las mismas leyes que tuvimos durante la época de la colonia. Dicha legislación era incorporativa, es decir, estaba formada por leyes decretadas en diferentes épocas.²⁰

Dichas leyes procesales fueron recopiladas por el Presbítero y Doctor Isidro Menéndez en la obra denominada “Recopilación de Leyes Patrias”; aparecen las primeras regulaciones sobre el arbitraje en los Arts. 235 y 236 de la Ley Tercera, Título Tercero, de dicha recopilación, promulgada el 30 de julio de 1824, que reza de la manera siguiente:

“Art. 235. Los alcaldes, cuando no puedan conciliar los negocios con los hombres buenos, procurarán hacer observaciones a los litigantes, para inclinarlos a que nombren jueces árbitros de manera que determinen así la diferencia”.

“Art. 236. Los jueces árbitros que se nombren, no podrán negarse a servir, sin causa legítima, ni exigir ningún derecho, ni dejar de obrar, arreglado a leyes, pena de que se les exija la responsabilidad²¹”.

²⁰ José Amílcar Quintanilla Carballo, “El proceso arbitral en la legislación salvadoreña” (tesis doctoral, Universidad de El Salvador, 1970), 8.

²¹ Isidro Menéndez, *Recopilación de leyes de El Salvador*, 2^{da} ed. (El Salvador: Imprenta Nacional, 1956), 332.

De las disposiciones anteriores se concluye que el arbitraje no había sido tratado en forma especial, ya que la instrucción mencionada lo intercalaba en los juicios conciliatorios, lo que permite hablar del arbitraje como tal en nuestro país a partir del año 1857, que es cuando se cuenta por primera vez con una legislación acorde a las necesidades de aquella época.

Se hace referencia al antiguo Código de Procedimientos y Fórmulas Judiciales, decretado en la Ciudad de Cojutepeque (asiento de la capital de la República en esa época) el 20 de Noviembre del año anteriormente citado, cuyo Libro I, Título II, Capítulo III, se titulaba: DE LOS JUICIOS POR ARBITRAMENTO”, que sistematizaba el trámite de dicho juicio del Art. 47 al Art. 71, pero lo que aquí se legislaba se complementaba con lo previsto en el Capítulo II, es decir el capítulo anterior, del mismo cuerpo de leyes, que se refería a la jurisdicción y a los Jueces competentes, dedicando un apartado o capítulo especial para los jueces árbitros.²²

El Art. 47 de dicho Código definió el juicio arbitral de la manera siguiente: “Son juicios por arbitramento los que se someten a jueces árbitros, que en su nombramiento y ejercicio dependen exclusivamente de la voluntad y arbitrio de las partes”. En los Arts. 48 y 49 se distingue entre árbitros de derecho y árbitros arbitradores y se establecen los requisitos necesarios para ser árbitro. Podían decidirse por medio de jueces árbitros todas las controversias de los litigantes a excepción de los casos establecidos en el Art. 57 de ese cuerpo normativo:

1º) Las causas de la Hacienda Pública.

2º) Las de beneficencia.

²² Quintanilla, El proceso arbitral en la legislación salvadoreña, 10.

- 3º) Las de establecimientos públicos.
- 4º) Las de divorcio.
- 5º) Las que están sujetas a la intervención del Ministerio Fiscal.
- 6º) Las de aquellas personas que no pueden representarse a sí mismas.

El Art. 54 establecía lo siguiente: “El nombramiento de jueces árbitros o arbitradores se hará por escritura pública de compromiso, en la que se designará:

- 1º El objeto de litigio.
- 2º Las personas elegidas por las partes como árbitros.
- 3º Las facultades que se les concedían.
- 4º El término dentro del cual debían sentenciar.
- 5º Reserva expresa del recurso de apelación.”

Estos aspectos relativos al compromiso son también de mucho interés porque el Código de Procedimientos Civiles tomó de aquí muchos de esos aspectos para regular el compromiso arbitral. El Código de Procedimientos de 1857 menciona la forma en que debía hacerse el nombramiento para el tercero dirimente, quien actuaría en caso de discordia. El nombramiento tenía que hacerse en la escritura pública de compromiso, y en caso de no estar autorizados para ello tenía que hacerse por las partes. Si esto no se acordare en el nombramiento los árbitros daban cuenta al juez de la causa para que éste nombrara al tercero.

En lo referente al laudo, estaba estatuido que todos los árbitros debían de concurrir al procedimiento y al fallo. La mayoría de votos daba lugar a la sentencia, la cual debía ir firmada por todos; si alguno o algunos se rehusaban a hacerlo se hacía mención de esta circunstancia en el laudo y

éste tenía el mismo efecto que si hubiese sido firmado por todos. En caso de discordia intervenía el tercero dirimente, nombrado en la forma antes dicha, quien debía dar su fallo en el término de quince días contados desde la fecha de su aceptación, a menos que las partes ampliaran o restringieran el término.

Finalmente, concluye este capítulo del comentado Código de Procedimientos y Fórmulas Judiciales indicando cuándo terminaba el compromiso, que podía ser por: a) muerte o impedimento físico de uno de los árbitros si no se había estipulado su reemplazo en la escritura o documento, o si después no lo reemplazaban por elección de las partes; b) por haberse cumplido el plazo señalado por las partes; ó c) por la pérdida del objeto disputado (no siendo culpa de uno de los litigantes).

El Art. 58 decía que la escritura de compromiso se presentaba por las partes al juez de primera instancia del domicilio del árbitro o arbitrador, para que éste lo hiciera saber a los árbitros nombrados y para que aceptaran y juraran el cargo. El término para pronunciar la sentencia arbitral comenzaba a correr desde que se abría el juicio, si las partes no habían fijado plazo las sentencias de los arbitradores debían pronunciarse en el término de ochenta días, contados desde la fecha de la aceptación y juramentación.²³

Otro aspecto importante es la disposición contenida en el Art. 49 del citado Código de Procedimientos, al decir: “Los árbitros de derecho proceden como los jueces, y arreglarán sus procedimientos, como sus decisiones, a las leyes vigentes en la materia. Los arbitradores procederán y sentenciarán según les dictare su conciencia, sin atender más que a la verdad y a la buena fe”.

²³ Los árbitros podían recibir todas las pruebas que ofrecieran las partes y todos aquellos casos que no requerían coacción; en este caso se pedía auxilio del juez ordinario.

En cuanto a recursos, se estatuyó que: “dada y autorizada la sentencia o laudo, se pasará con la causa al juez que hubiere conocido de ella, si no hubiese sido comprometida. Éste la notificará a las partes, admitirá los recursos de apelación y nulidad que sean permitidos, la declarará a solicitud de partes pasada en autoridad de cosa juzgada, en su caso, y la ejecutará, con arreglo a derecho.”²⁴

El Código de Procedimientos Civiles²⁵, en la Sección Tercera del Capítulo II, Título I, Libro I, desarrollaba los JUICIOS POR ARBITRAMIENTO del Art. 56 al 79, extrayendo literalmente el contenido respecto de los Juicios por arbitramento del Código de Procedimientos y Fórmulas Judiciales de 1857.

En materia civil y mercantil el arbitraje fue establecido desde hace muchos años; en cambio, el arbitraje en materia laboral fue incorporado años después con las luchas sociales suscitadas a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, que obligó a los Estados a intervenir en los conflictos colectivos de trabajo, por los daños que ellos causaban a la economía; es entonces que se buscó una institución que resolviera los conflictos entre los patronos y trabajadores, que como una buena solución resultó ser el arbitraje voluntario para decidir dichos conflictos. Pero no era suficiente dejar al arbitrio de las partes el sometimiento de sus conflictos a árbitros, era necesario un arbitraje obligatorio, que es el impuesto por el Estado y que primeramente surge en Nueva Zelanda y Australia, en los años de 1894 y 1904 respectivamente, y por eso se han considerado como los países que mejor han desarrollado la institución del arbitraje.²⁶

²⁴ Quintanilla, El proceso arbitral en la legislación salvadoreña, 13.

²⁵ Código de Procedimientos Civiles (El Salvador, Órgano Ejecutivo, 1882).

²⁶ Guillermo Cabanellas, *Compendio de derecho laboral*, 2^{da} ed. (Argentina: Omobo, 1968), 407-410.

En El Salvador, el arbitraje laboral aparece por primera vez en la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, emitida por el Decreto Legislativo N° 322, del 12 de enero de 1946, publicado en el Diario Oficial del 15 de enero del mismo año, Tomo 140, durante el régimen de Salvador Castaneda Castro, quien recientemente había asumido el poder mediante elecciones donde él era el único candidato, por lo que trató de ganar simpatía mediante el otorgamiento de dicha ley, donde se reconocía el derecho de huelga a los trabajadores, regulando en el Art. 5 el arbitraje obligatorio²⁷, el cual fue reformado el 19 de marzo de 1949, agregando que el Director del Departamento Nacional del Trabajo sería el árbitro en tales conflictos y conocería de ellos como árbitro arbitrador, procediendo y sentenciando según lo dicte su conciencia, sin atender más que a la verdad y buena fe.

El laudo arbitral no admitía ningún recurso, pero al ser notificado, sin otro trámite, se remitían los autos en revisión al Poder Ejecutivo en el ramo del trabajo; esta institución, con la sola vista de los autos, confirmaba el laudo arbitral, lo reformaba o revocaba si consideraba que lesionaba el orden público. Una vez revisada, la resolución arbitral definitiva surtía efecto y era obligatoria para las partes tres días después de su notificación, a menos que en el mismo laudo se señalara plazo o fecha para su cumplimiento.

El Art. 10 de la mencionada ley regulaba las causas de la terminación de la huelga: por arreglo entre patronos y trabajadores, por el laudo arbitral de las personas, comisión o tribunal que eligieran las partes, y por fallo del Consejo Nacional de Trabajo. El Art. 50 de la referida ley establecía que en cualquier

²⁷ Art. 5: “No será permitida la huelga en los servicios públicos. Los conflictos entre patronos y trabajadores que afecten un servicio público deberán someterse obligatoriamente al arbitraje de las autoridades del trabajo”.

estado del conflicto las partes podían llegar a un arreglo conciliatorio o decidirlo por un árbitro.²⁸

En la Constitución de El Salvador de 1950 (Decreto N° 14 del 7 de septiembre del mismo año), se regula constitucionalmente la solución de conflictos colectivos de trabajo por medio del arbitraje, instrumento legal de gran contenido social que cumplió su función histórica en el desarrollo económico, social y político de nuestro país.

Esta figura se regulaba en el Art. 194, que literalmente se leía: “Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”. Esta disposición se trasladó literalmente a la Constitución Política de 1962, en el Art. 193 (Decreto N° 6 del 8 de enero del mismo año).

La figura del arbitraje voluntario formó parte del primer Código de Trabajo, promulgado en 1963, en virtud del Decreto Legislativo número 241, publicado en el Diario Oficial N° 22, Tomo 198, del primero de febrero de ese mismo año; curiosamente no se regula en este cuerpo normativo el arbitraje obligatorio, como sí lo hacía la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo de 1946. El Código de Trabajo regulaba la figura del arbitraje voluntario en los Arts. 428 y 429, que literalmente establecían:

“Art. 428: En cualquier estado del conflicto, las partes podrán someterlo a conocimiento de arbitradores. En este caso, cualquiera de ellas presentará la

²⁸ Manuel Antonio Díaz Pineda, “El arbitraje en materia laboral” (tesis doctoral, Universidad de El Salvador, 1975), 6-8.

escritura de compromiso a la autoridad que conozca del asunto. Esta suspenderá el procedimiento, juramentará al arbitrador o arbitradores nombrados y les entregará los autos para que resuelvan el conflicto dentro de los quince días de su recibo. Este plazo podrá ser ampliado o restringido por las partes.

El Director, al recibir la escritura de compromiso, prevendrá a las partes que reanuden sus labores, si estas estuvieren suspendidas, señalándoles al efecto un plazo que no excederá de cinco días. Si los trabajadores huelguistas no reanudaren las labores, se aplicará lo dispuesto en el Art. 407 inciso 2, y si el rebelde fuere el patrono, los trabajadores tendrán los derechos establecidos en el Art. 408.”

“Art. 429: Pronunciado el laudo, se devolverán los autos a la autoridad comitente, la cual notificará la resolución a las partes y archivará las diligencias.”

De las disposiciones anteriores se puede observar que las partes tenían la libertad de resolver sus controversias mediante un tribunal de arbitraje voluntario, organizado por ellos mismos, evitando las imposiciones que implica el sometimiento al arbitraje obligatorio.²⁹

Dicho Código de Trabajo fue sustituido por un nuevo Código de Trabajo que entró en vigencia en 1972, regulando tanto el arbitraje voluntario como el arbitraje obligatorio en los Arts. 500 al 515. Lo anterior se dio con motivo de que el Estado tuvo que protegerse ante las amenazas de las huelgas.³⁰ Cabe mencionar que se refiere a las huelgas que puedan poner en peligro la

²⁹ Comentario del grupo de investigación.

³⁰ Díaz, El arbitraje en materia laboral, 9.

prestación de servicios esenciales para la población, por lo cual se regula el arbitraje obligatorio.

En la Constitución vigente de 1983 se regula la figura del arbitraje en el Art. 49, inciso 2, donde se determina que el Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje de manera que constituyan medios idóneos para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Mediante el Decreto Legislativo N° 33 del 27 de mayo de 2009, se reforma el Art. 47 de la Constitución, que amplía el derecho de formar asociaciones profesionales o sindicatos a los funcionarios y empleados públicos y a los empleados municipales; también se amplía para ellos el derecho a la contratación colectiva, lo que dio lugar a la regulación de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, entre ellos la etapa del arbitraje en la Ley de Servicio Civil, a partir del Art. 144.³¹

³¹ Cabe aclarar que en la Constitución de 1950 se otorga este derecho a los patronos y trabajadores del sector privado. Ya en la Constitución de 1962 se amplía este derecho a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

CAPÍTULO II: CONCEPCIONES DOCTRINALES SOBRE EL ARBITRAJE COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En este capítulo se desarrolla la naturaleza jurídica del arbitraje en general. Se define al arbitraje laboral y se desarrolla su clasificación, características y procedimiento.

2.1. Naturaleza del arbitraje

2.1.1. Arbitraje en general

En primer lugar es necesario desarrollar el concepto del arbitraje de una forma general, destacando sus elementos más importantes y dando a conocer las distintas nociones sobre su naturaleza. Posteriormente se definirá el arbitraje en materia laboral y se determinará cuál es su naturaleza. Eduardo Pallarés entiende por juicio arbitral aquel que se tramita ante jueces árbitros y no en los tribunales previamente establecidos por la ley.

Los jueces árbitros son aquellos que conocen de un litigio, lo tramitan y lo resuelven según lo convenido por las partes o de acuerdo con las prescripciones legales.³²

Por su parte Patricio Aylwin Azúcar define el juicio arbitral como aquel en que las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador, y que se verifica ante tribunales especiales, distintos de los establecidos permanentemente por el Estado, elegidos por los propios interesados o por

³² Pallarés, Diccionario de derecho procesal civil, 465.

la autoridad judicial en subsidio o por un tercero en determinadas ocasiones.³³

Lorenzo Alíer y Cassi, en su obra “Enciclopedia jurídica española”, establece que recibe el nombre de arbitraje, en el derecho procesal, el juicio que se sustancia y resuelve por jueces árbitros, distintos de los que ejercen la jurisdicción ordinaria en la nación.³⁴

Guillermo Cabanellas define al arbitraje como toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto que las partes, por intereses divergentes, han sometido a su decisión.³⁵

Según Alfredo Gaete Berríos, el arbitraje o compromiso es un contrato en virtud del cual las partes aceptan entregar a un tercero la solución de una dificultad que hay entre ellos, comprometiéndose, desde luego, a cumplir la sentencia que el árbitro dicte.³⁶

El arbitraje configura un acto, un procedimiento y una solución. Como acto lo integra la comparecencia, vista, o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena. El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicte y cumpla la resolución que en el mismo recaiga. Finalmente, la resolución, imperativa en todo caso, se denomina

³³ Patricio Aylwin Azúcar, *El juicio arbitral* (Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1958), 21.

³⁴ Lorenzo M. Alíer y Casi et al., *Enciclopedia jurídica española* (España: Francisco Saix., 1910), 171.

³⁵ Cabanellas, *Compendio de derecho laboral*, 407-408.

³⁶ Alfredo Gaete Berríos, *Tratado del derecho del trabajo y seguridad social*, 3^{ra} ed. (Chile: Editorial jurídica de Chile, 1967), 175.

laudo o sentencia arbitral, y contiene lo resuelto por el árbitro único o los varios arbitradores”.³⁷

El arbitraje es la facultad concedida a simples particulares por la ley o por las partes para decidir sobre las cuestiones sobre las cuales no está prohibido transigir”.³⁸

De las definiciones anteriores pueden apreciarse algunos elementos que éstas tienen en común: se trata de una jurisdicción distinta a la ordinaria, existe voluntad de las partes para someter su conflicto al arbitraje y la solución del conflicto es designada a un tercero imparcial, sin interés en las pretensiones de las partes pero, en algunos casos, elegidos por éstas. Es por eso que la determinación de la naturaleza jurídica del arbitraje es uno de los aspectos más interesantes, y a la vez complicados, por la variedad de criterios jurídicos expuestos por los diversos comentaristas.

El problema de cuál sea la naturaleza jurídica del proceso arbitral, o sea, el encontrar la esencia del mismo, consiste en determinar si forma parte de alguna de las figuras ya conocidas del derecho, ejemplo: el contrato, cuasicontrato o institución, o de alguna otra figura semejante, o sí por otra parte forma por sí solo una categoría jurídica especial, sui géneris.

Actualmente se presenta entre los estudiosos del derecho procesal el problema en cuanto a determinar cuál es la naturaleza jurídica del juicio por arbitramento.

³⁷ Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá Zamora, *Tratado de política laboral y social*. 2^{da} Ed. (Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1971), 177.

³⁸ Jesús Castorena, *Tratado de derecho obrero* (México: Jaris, 1942), 761.

A) Contrato privado con efectos de derecho privado.

Según esta corriente, el compromiso no es más que un contrato privado con efectos de derecho privado, por medio del cual los interesados (las partes) confieren a los árbitros o arbitradores un mandato para componer un litigio que de manera determinada les someten y en virtud de esto se pronuncia la decisión o laudo, que constituye únicamente un proyecto de sentencia hasta el momento en que el juez ordinario le otorga su reconocimiento, atribuyéndole entonces los efectos jurídicos de una verdadera sentencia.

Es decir, niegan que los jueces arbitrales tengan jurisdicción, que el arbitraje sea en realidad un verdadero juicio y que la resolución final o laudo que en él se dicte sea auténticamente una sentencia, esto es, que posea de por sí todos los efectos jurídicos que ya la ley le señala a las sentencias judiciales.³⁹

B) Contrato privado con efectos de derecho público.

En contra de la anterior tendencia están los que consideran que la escritura pública o documento simple de compromiso es un contrato privado que produce efectos de derecho público, efectos que dimanen de la misma ley y no en virtud de la voluntad autónoma de las partes. Es la misma ley la que, en virtud de preceptos expuestos relativos al caso, otorga a los jueces

³⁹ En nuestro caso, del arbitraje laboral, no opera esta consideración, sino en materia civil, pues el Art. 500, inciso último, del Código de Trabajo, establece, para el sector privado, que no es necesaria la escritura de compromiso para someter el conflicto al arbitraje, sino que basta con el acuerdo entre las partes; mientras que para el sector público, el Art. 144 de la Ley de Servicio Civil determina que habiendo terminado la etapa conciliatoria se procederá directamente al arbitraje, en aquellos puntos en que no hubo avenimiento.

arbitrales los poderes de que estos gozan para conocer del litigio que se les somete a su decisión.⁴⁰

Algunas legislaciones llaman, en distintas ocasiones, a los árbitros como: árbitros de derecho, amigables componedores o jueces árbitros, entendiéndose que esta calificación de “juez” no es antojadiza, sino usada en el lenguaje técnico de la legislación, esto es, calificando al órgano capaz de ejercer jurisdicción, que es el poder de administrar justicia de conformidad a las leyes.

El litigio que se controvierte ante los jueces árbitros es un verdadero juicio, ya que resulta ser una contienda, entre dos partes, que se somete a discusión ante un juez que la ley permite determinar y nombrar para su conocimiento. La resolución o laudo que al caso concreto emiten los jueces árbitros, es constitutiva de una verdadera y auténtica sentencia, ya que resulta ser la decisión que los jueces árbitros dan sobre la causa que ante ellos se controvierte. La ley dispone que este laudo arbitral o sentencia será declarada ejecutoriada y pasada en autoridad de cosa juzgada, estado al que solo es posible llegar a través de una actuación del poder jurisdiccional.⁴¹

Se puede concluir que los jueces árbitros son verdaderamente jueces, que están investidos de poder jurisdiccional que dimana de la misma ley y no

⁴⁰ Esto tampoco opera en materia laboral, pues el Art. 500 inciso final del Código de Trabajo establece, para el sector privado, que “el conflicto se considera sometido al arbitraje desde que se ponga en manifiesto el acuerdo de las partes”; según el Art. 144 de la Ley de Servicio Civil no cabe la posibilidad de una escritura de compromiso, por lo que no puede tratarse de un contrato privado.

⁴¹ En la legislación laboral salvadoreña no opera de esta manera; pues los Arts. 512 C.T. y 156 L.S.C. establecen que el laudo tiene el carácter de contrato colectivo de trabajo (para el sector público y privado). De lo anterior se entiende que en otras materias se controvierten derechos, y mediante una resolución se determina a quién le corresponde tal derecho; pero en materia laboral se crean derechos, que quedan plasmados en los contratos colectivo o convención colectivos de trabajo.

exclusivamente de la voluntad autónoma de las partes. Este poder jurisdiccional comprende la facultad de conocer y decidir el negocio sometido a su conocimiento. Por consiguiente, el conocimiento del hecho sometido a su jurisdicción es decidido a través de un verdadero juicio, o sea, que constituye un proceso. El laudo resolutorio final constituye una sentencia con todos los atributos que la ley señala a las mismas cuando son dictadas por la jurisdicción ordinaria.⁴²

C) Jurisdicción ordinaria especial.

El arbitraje es una jurisdicción extraordinaria por excepción que el Estado franquea a los individuos al lado de las jurisdicciones ordinarias, para cuando deseen sustraerse a éstos y someter sus litigios a tribunales de mayor confianza. Los árbitros son jueces transitorios nombrados por las partes para que en determinado caso ejerzan jurisdicción.

Considerando que el órgano ha mantenido su carácter privado, sí tuvo su origen en el libre compromiso de las partes para establecerlo. Sin embargo, es necesario recordar que el arbitraje nacido bajo pacto puede surgir del compromiso adquirido por causa del conflicto (y crear así el tribunal de arbitraje) o por consecuencia de su institución a través de la negociación colectiva, estableciéndolo en el clausulado de los convenios colectivos.

En este último supuesto, la naturaleza del tribunal de arbitraje viene explicada por la que la ley confiera al propio régimen del pacto colectivo.

⁴² Quintanilla Carballo, El proceso arbitral en la legislación salvadoreña, 13-15.

2.1.1.1. Clasificación del arbitraje

Históricamente se ha regulado el arbitraje en las distintas ramas del derecho, especialmente en materia civil, comercial, internacional y posteriormente en el derecho laboral. Esto es así puesto que las personas o los Estados siempre han querido evitar que sus controversias resulten insolubles por las escapatorias y enredos de los litigantes en los procesos ante los órganos comunes. Existen varias clasificaciones al respecto.

2.1.1.1.1 Arbitraje civil

A) La tradicional de los romanos: i) El libremente convenido mediante el “*compromissum*”, llamado el “*receptum arbitrii*” y que desde Justiniano ya no necesita de la forma estipulatoria. ii) El que aparece en el sistema formulario, donde la autoridad propone un programa procesal con nombramiento del “*judex privatus*”, mención de la “*actio*”, la “*exceptio*”, la “*replicatio*”, etc. La limitación de la posible condena a un máximo y posible limitación del efecto novatorio de la “*litis contestatio*”. La fórmula era entonces: contrato procesal, autorización del arbitraje y el nombramiento de un ciudadano como juez privado.

La anterior clasificación de los romanos es la del arbitraje voluntario, que es aquel en el cual las partes libremente acuerdan, mediante un compromiso, someter sus controversias a árbitros; y la del arbitraje obligatorio, que es aquel que impone la ley para que ciertas y determinadas controversias se sometan a árbitros sin tomar en cuenta la voluntad de las partes. Algunos autores han tratado de incluir posteriormente, en la clasificación anterior, una tercera clase, que es el arbitraje convencional, sosteniendo que consiste en que las partes acuerdan someter al arbitraje sus posibles controversias; tal

acuerdo surge cuando no hay litigio alguno planteado entre las partes. Se considera esta clase de arbitraje como arbitraje voluntario propiamente dicho.⁴³

B) El que se somete a árbitros de derecho, el que se somete a árbitros arbitradores o amigables componedores y el que se somete a árbitros mixtos:

- i) el que se somete a árbitros de derecho: es aquel en que los árbitros proceden como los jueces ordinarios y arreglan sus procedimientos y decisiones conforme a las leyes vigentes en la materia.
- ii) El que se somete a árbitros arbitradores o amigables componedores: los árbitros actúan de acuerdo a lo que les dicte su conciencia y con equidad.
- iii) El que se somete a árbitros mixtos: es aquel mediante el cual los árbitros proceden y actúan conforme a los árbitros arbitradores o amigables componedores, es decir, sin someterse a procedimientos rígidos; sin embargo, éstos tienen que resolver como los jueces ordinarios, con base en las normas legales preexistentes, es decir que resuelven como los árbitros de derecho.⁴⁴

2.1.1.1.2. Arbitraje mercantil

Por la naturaleza de las relaciones comerciales el arbitraje es de índole voluntario, o sea que depende de la voluntad de las partes el sometimiento o no de sus controversias al tribunal de arbitraje. En nuestra legislación mercantil se regulan dos clases de arbitraje:

a) El arbitraje comercial: que es aplicable a todas las relaciones mercantiles, exigiéndose la cláusula compromisoria (Anteriormente regulado en el Art. 1004 del Código de Comercio, derogado por Decreto Legislativo N° 914 del

⁴³ Díaz, El arbitraje en materia laboral, 13-14.

⁴⁴ Aylwin, El juicio arbitral, 143-144.

11 de julio del 2002, publicado en el Diario Oficial N° 153, Tomo 356 del 21 de agosto del 2002; regulado actualmente en la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje).

b) El arbitraje presunto: que se aplica a las sociedades de personas, cuando en la escritura de constitución de las mismas no se regula expresamente que las controversias que surjan entre ellas se someterán al conocimiento de los tribunales comunes (Art. 66 Código de Comercio).

2.1.1.1.3. Arbitraje internacional

Esta clase de arbitraje es de tanta importancia porque mediante tal institución se logran solucionar, en lo posible, las controversias entre los diferentes Estados. La Carta de las Naciones Unidas establece normas que regulan la institución en comento; para el caso, el Art. 33 establece que “las partes en una controversia cuya continuación sea susceptible de poner en peligro el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional, tratarán de buscarle solución, ante todo, mediante la negociación, la investigación, la mediación, la conciliación, el arbitraje, el arreglo judicial, el recurso u organismo o acuerdos regionales y otros medios pacíficos de su elección”.⁴⁵

2.1.1.1.4. Arbitraje institucional

La calificación de un arbitraje como institucional viene dada por la circunstancia de que las partes convengan, al momento de redactar la cláusula o acuerdo arbitral, en dirimir sus conflictos ante las instituciones especializadas, con profesionales expertos que organizan y administran el

⁴⁵ Díaz, El arbitraje en materia laboral, 15-16.

trámite del arbitraje y prestan una serie de servicios para que la contienda pueda ser resuelta con mayor eficacia.

2.1.1.1.5. Arbitraje ad-hoc

Las partes nombran a los árbitros o delegan dicho nombramiento a un tercero para llevar a cabo tal designación. El tribunal arbitral, una vez integrado, discrecionalmente señala el lugar de su funcionamiento y fija los emolumentos que considere pertinentes.⁴⁶

2.1.1.1.6. Arbitraje administrativo

La Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública⁴⁷, aprobada según Decreto Legislativo N° 868, publicado en el Diario Oficial N° 88, Tomo 347 del 5 de abril del año 2000, regula en el Título VIII la “solución de controversias”, desde el Art. 161 al 169. Se trata sobre la resolución de diferencias o conflictos que surgen durante la ejecución de los contratos públicos, siempre que haya acuerdo expreso de sometimiento a métodos alternativos de resolución de conflictos.

El arbitraje procederá si el litigio o controversia persiste luego de haber agotado el procedimiento de arreglo directo. Puede ser que no se hallara solución a la controversia o solamente la hubo en algunos puntos.

En el convenio arbitral constará lo siguiente: designación del tipo de arbitraje, número de árbitros y su forma de elección, elección del procedimiento arbitral

⁴⁶ Luis Eduardo Figueroa Flamenco, *Análisis de la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje; principios modernos* (El Salvador: Imprenta Nacional, 2004), 87.

⁴⁷ La ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (El Salvador, Órgano Legislativo, 2000)

(institucional o ad-hoc), lugar a desarrollarse, plazo máximo para desarrollar el arbitraje y la determinación de quién pagará la remuneración de los árbitros (en el caso del arbitraje ad-hoc).

En la demanda de arbitraje sólo podrán incluirse los puntos que no hayan sido resueltos en el arreglo directo. La parte demandada podrá introducir en su defensa nuevos hechos o argumentos y aún contra demandar siempre que la contra demanda tuviere relación directa con los hechos planteados en la demanda.

En el caso de arbitrajes institucionales, contra el laudo arbitral que emitieren los árbitros no cabrá recurso alguno excepto el de nulidad.

2.1.2. Arbitraje laboral

Para Alfredo J. Ruprecht, el arbitraje es un medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo por el cual las partes, voluntaria u obligatoriamente, llevan su diferendo ante un tercero, obligándose a cumplir el laudo que el árbitro dicte.⁴⁸

Por su parte, Manuel Antonio Díaz, en su tesis doctoral titulada “El arbitraje en materia laboral”, define al arbitraje como aquel en que las partes de un conflicto colectivo económico de trabajo, ya sea por mutuo consentimiento o por voluntad de la ley, someten sus diferencias al conocimiento de árbitros, quienes proceden y sentencian conforme les dicte su conciencia, y con equidad.⁴⁹

⁴⁸ Alfredo J. Ruprecht, *Conflictos colectivos de trabajo* (Argentina: Abeledo Perrot, 1968), 328.

⁴⁹ Díaz, *El arbitraje en materia laboral*, 12.

El arbitraje laboral es la forma de solución del conflicto colectivo de trabajo de carácter económico en el cual, a voluntad de las partes, se someten a la decisión dada por personas ajenas al conflicto.

La vinculación de las partes puede surgir, como en los casos de conciliación y mediación, por el acuerdo entre ellas, como también puede ser el resultado de una norma imperativa.⁵⁰

El arbitraje, en los conflictos colectivos de trabajo, integra un procedimiento de solución de aquellos que, de producirse con éxito, opera para los conflictos económicos o de intereses como manifestación del poder normativo. El árbitro tiene poderes de decisión del litigio colectivo, previo al compromiso de estar y pasar por el mandato del laudo arbitral.

Muchos autores dicen que el arbitraje puede ser definido como la intervención, en los conflictos colectivos de trabajo, de un tercero con el Estado, y que dirime el litigio pronunciando una decisión normativa y vinculante para los afectados por el conflicto.⁵¹

De las anteriores definiciones, podemos extraer elementos que se adecuan a nuestro sistema legislativo laboral. Y de tal forma identificamos los siguientes:

A) Como “acto de audiencia a las partes”, encontramos clara referencia en los Arts. 509 C.T. y 153 L.S.C.

⁵⁰ Idem.

⁵¹ José Roberto Medina Romero. *Seminario sobre arbitraje laboral: consideraciones prácticas sobre el arbitraje laboral* (El Salvador: CORELESAL, 1987), 19-21.

- B) Como “reglas de procedimientos”, las enumeradas en las Secciones Cuarta y Quinta del Título Tercero, Libro Cuarto del Código de Trabajo; y el Capítulo XII, Sección III, Parte Cuarta de la Ley de Servicio Civil.
- C) En cuanto a “la fuerza de la resolución o laudo arbitral”, los Arts. 512 C.T. y 156 L. S. C.
- D) En cuanto a la “categoría de los árbitros”, encontramos que son personas que ejercen funciones públicas y, por tanto, tienen el carácter de funcionarios públicos (Arts. 514 C.T y 158 L. S. C.). Además, son autónomos en cuanto al dictamen o laudo arbitral que emitan (Arts. 507 C.T. y 151 L. S. C.).

Con base en los anteriores elementos, se puede definir el arbitraje laboral como “el procedimiento de carácter administrativo en el que particulares, en ejercicio de funciones públicas, deciden sobre un conflicto colectivo de trabajo de económico o de intereses, ya sea por voluntad de las partes o en virtud de disposición legal, dictando una resolución denominada laudo arbitral que tendrá la fuerza de convención o contrato colectivos y pondrá fin al conflicto colectivo(en el caso de los trabajadores sindicalizados – Arts. 512 C.T. y 156 L.S.C.).”⁵²

En el procedimiento del conflicto colectivo económico promovido por trabajadores no organizados en sindicato tendrá el carácter de sentencia ejecutoriada (Una vez sea homologada por el Director General de Trabajo – Art. 525 C.T.)

⁵² Medina, Seminario sobre arbitraje laboral, 2-3.

Jurisdicción especial.

Con base en las anteriores consideraciones, se puede concluir que el arbitraje es una jurisdicción especial y aunque el nombramiento de los árbitros es un acto privado, los árbitros ejercen, por mandato del legislador, una verdadera jurisdicción para conocer y resolver el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico sometido a su decisión y fallo.

Si bien la jurisdicción es un atributo del Estado no se puede desconocer que la mayoría de los litigios afectan sólo a las personas entre las cuales se suscitan los mismos; es por eso que se ha autorizado que los interesados dispongan de sus derechos con libertad (como norma general), entregando a terceros, elegidos por ellos mismos, la decisión del asunto que les interesa.

Como dice Aylwin, “Una persona, por actos de propia voluntad, puede renunciar a un derecho suyo o transigir las disputas que sobre él tenga con un tercero. Parece principio natural permitirle que entregue la suerte de su derecho a la decisión de otra persona que le inspire confianza”.⁵³

Tanto el arbitraje voluntario como el obligatorio suponen la creación del tribunal arbitral respectivo, siendo suficiente para ello el acuerdo de cada una de las partes designando a su árbitro, quienes a su vez designarán al tercer árbitro (que será el presidente del tribunal), y la aceptación por parte de los árbitros designados (Art. 501 C.T. y Art. 145 de la L.S.C.). A diferencia de los tribunales ordinarios permanentes, el tribunal arbitral tiene una existencia transitoria, que termina con el pronunciamiento del laudo arbitral.⁵⁴

⁵³ Aylwin, El juicio arbitral, 22.

⁵⁴ Análisis y consideraciones del grupo de investigación.

Acto administrativo público.

Es necesario recordar que el arbitraje nacido bajo pacto puede surgir del compromiso adquirido por causa del conflicto (en concreto someter el litigio al arbitraje) y crear así el órgano, también puede ser por consecuencia de su institución a través de la negociación colectiva, estableciéndolo en el clausulado de los convenios colectivos.

Por otra parte, cuando el órgano arbitral es creación de la ley o debe su establecimiento o decisión a la autoridad laboral, y aun cuando su acción quede condicionada a la decisión de las partes en conflicto, la figura arbitral se acerca a la actividad administrativa.

El arbitraje instituido por la ley reviste un carácter impuesto, como también y probablemente el creado por pacto colectivo, pero difieren en cuanto a su naturaleza. La tendencia general de la doctrina, siguiendo en este punto los criterios de la Organización Internacional del Trabajo, es la de afinar el carácter administrativo del arbitraje.

El procedimiento arbitral no es jurisdicción porque en él no hay confrontación de auténticos derechos y sí de intereses, a cuya composición no se puede llegar por aplicación de normas sino mediante soluciones de equidad. Por consiguiente, el análisis del laudo en que concluye el arbitraje reviste caracteres de acto administrativo público.

2.1.2.1. Clasificación del arbitraje laboral

En nuestra legislación laboral se regulan dos clases de arbitraje: el arbitraje voluntario y el arbitraje obligatorio.

A) Arbitraje voluntario: Mediante esta clase de arbitraje, las partes someten sus controversias al conocimiento y decisión del tribunal de arbitraje por el mutuo consentimiento de las mismas (Art. 500 C.T.).

Según Cavazos Flores el arbitraje voluntario es la opción ofrecida a las partes como alternativa a la acción directa. Ante el fracaso de las instancias de negociación (trato directo y conciliación), las partes tiene ante sí dos caminos divergentes: un enfrentamiento conflictual a través de la huelga (y el lock-out donde éste es permitido) o el sometimiento a un tercero imparcial. No difiere mucho esta disyuntiva de la que tienen ante sí los países en sus disputas internacionales, de allí la frecuencia con que la huelga es equiparada a la guerra.⁵⁵

La elección de una de estas vías debiera eliminar automáticamente a la otra. No es comprensible que los contendientes puedan recurrir simultáneamente a la paz y a la guerra. Sí pueden darse de modo sucesivo cuando, después de desencadenada la huelga, los trabajadores deciden deponerla para someter su discrepancia al arbitraje. Menos admisible es lo opuesto: que la huelga sea posterior al arbitraje, si los trabajadores, luego de aceptado el arbitraje, desisten de él para preferir la acción directa. Y resulta injustificable, aunque frecuente, si la huelga se da después de expedido el laudo, como expresión de rechazo a éste.

Para que el arbitraje sea eficaz es indispensable que la resolución sea firme, imperativa y que acabe con el conflicto. Pero en este campo, como en muchos otros del área social, las estructuras formales vienen siendo

⁵⁵ Francisco Di Ferrari, *Lecciones de derecho del trabajo*. 4^{ta} ed. (Uruguay: Universidad de la República de Uruguay, 1961), 264.

avasalladas por los hechos, y se dan entonces situaciones que la Ley no ha previsto ni podría prever.

La huelga opuesta a una resolución ejecutoriada es ilegal; pese a ello, muchas veces consigue su objetivo, si no por la revisión de un fallo que es definitivo, sí lo consigue por el quebrantamiento de la voluntad de la contraparte. En el terreno de la lucha social lo legítimo cede paso a lo eficaz, los medios se subordinan a los fines y estos terminan legitimándose cuando alcanzan éxito.

En sentido estricto, el arbitraje es voluntario cuando la decisión nace del consenso de ambas partes. Algunas legislaciones permiten, sin embargo, que se instaure a petición de cualquiera de ellas o solo de los trabajadores. Esto ya no sería un arbitraje voluntario, al menos no lo es para la parte que no lo pidió, que se ve compelida a aceptarlo sin posibilidad de rechazo o impedirlo. La figura se asemeja mucho más al arbitraje obligatorio, con mayor razón aun si se observa que en algunos países también puede accionar el Estado para imponer el arbitraje con prescindencia de la voluntad de las partes.

Conexo al tema del arbitraje voluntario por su origen está el de la composición del tribunal arbitral. Puede ser que solo sea consensual la decisión de recurrir al arbitraje pero que, una vez producida, deba plantearse a un órgano preexistente, a un tribunal permanente. Esta parece ser la modalidad más común, allí donde el arbitraje voluntario existe.

La verdadera dimensión de un arbitraje convencional se alcanza cuando las partes tienen intervención en la designación de los árbitros. No obstante, el primer sistema debe ser reconocido también como voluntario, pues lo

fundamental radica en definir si el arbitraje nace de una decisión compartida o de un imperativo legal.

La doctrina, además, establece una diferencia entre arbitraje convencional y voluntario en los siguientes términos: “el convencional es preestablecido por las partes, libremente desde luego, para un eventual conflicto futuro; mientras que el voluntario sería el pactado luego de una desavenencia y con miras de su solución. En cuanto a esta clasificación, encontramos el arbitraje convencional en nuestra legislación en el Art. 500 numeral 2 C.T., y el segundo o voluntario en el Art. 500 numeral 1 C.T.”⁵⁶

En pro del arbitraje voluntario está la idea de que, aun por vía indirecta o delegada, la solución del conflicto emana de las propias partes, es fruto de un consenso; en tal sentido, el laudo se equipara a la convención colectiva, no en sus efectos únicamente, sino en su sustento consensual originario. Limita el intervencionismo estatal confiriéndole a la solución una connotación más bien privada. Este argumento cobra mayor peso en regímenes de corte autoritario, tan propensos a subordinar los procesos sociales a sus particulares esquemas políticos. Es expresión, finalmente, de un propósito de evitar la confrontación violenta, alternativa que resulta recusada por el acto de sometimiento libre a la decisión de un tercero.

B) Arbitraje obligatorio: en esta clase de arbitraje el Estado, mediante Decreto del Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, somete las controversias al conocimiento y decisión del tribunal de arbitraje (Arts. 500 Y 515 C.T. y Art. 145 L.S.C.). En un conflicto colectivo, la sumisión al arbitraje depende de la voluntad del legislador, es decir, el legislador mismo

⁵⁶ Di Ferrari, Lecciones de derecho del trabajo, 265.

obliga a que determinados asuntos se ventilen necesariamente por arbitraje; estamos ante la institución de arbitraje obligatorio.

La razón de la obligatoriedad de este procedimiento es, por lo general, consecuencia de situaciones de índole económica, social o política en que las controversias laborales no extienden sus efectos simplemente a las partes, sino que, por el contrario, esta divergencia altera el orden público, ya sea por perjudicar intereses de terceros a los que el servicio prestado por la empresa en conflicto resulta imprescindible; o por las privaciones o encarecimientos que puedan generarse como consecuencia del mencionado conflicto. Esta clase de arbitraje se originó en Nueva Zelanda y Australia.

Al arbitraje obligatorio se le han encaminado una serie de críticas, que hasta cierto punto tienen razón de ser, y que se fundamentan principalmente en que dicho procedimiento constituye un ataque a la libertad de ejercicio del derecho de huelga, consagrado casi en la totalidad de instrumentos constitucionales de los Estados de cultura occidental.

Prueba de lo anterior es lo manifestado por Di Ferrari: “En esta clase de contiendas, las partes desean batirse libremente y luego transar, no solo porque no existe ninguna norma preestablecida que permita resolver el conflicto con justicia, sino porque en esta manera, más que en otras, el Estado no inspira confianza como órgano neutral”.⁵⁷

Se objeta al arbitraje su frecuente ineficacia, que lo ha ido relegando paulatinamente al desuso en muchos países. Podría ser interpretado como una muestra de debilidad. Respecto del arbitraje obligatorio, cabe destacar la

⁵⁷ Medina, Seminario sobre arbitraje laboral, 8.

injerencia que por esa vía alcanza el Estado en la regulación de las relaciones laborales. De la Cueva exige que si el Estado fija los salarios, debe controlar los precios. El arbitraje forzoso reduce el valor de la negociación colectiva: las partes no negocian en libertad y de buena fe con miras a un acuerdo, sino que se ejercitan en el arte de la adivinación de los designios del árbitro.

Además, la responsabilidad que sobre sí coloca el Estado va minando progresivamente la confianza que en él puedan tener los sectores sociales, puesto que dirimir los conflictos acarrea necesariamente dejar insatisfecha a una de las partes, cuando no a ambas. La influencia a veces es decisiva de factores extra laborales, es otra objeción valedera, como también lo es que el Estado pueda utilizar este medio como una manera de conseguir apoyo o simpatía de un sector, con desmedro del otro.

A favor del arbitraje obligatorio no se han gastado muchos argumentos teóricos pero sí uno de contundente pragmatismo: su eficacia. Esta es innegable, no en vano los principales sistemas legislativos americanos lo establecen.

Más que una defensa por argumentos positivos, la doctrina ha buscado refutar las objeciones que se le formulen, particularmente en lo que atañe a su incompatibilidad con la huelga. El arbitraje forzoso o compulsivo es el que ofrecen como única vía algunas legislaciones. Al fracaso de la negociación sucede inexorablemente la intervención de un órgano arbitral, quiéranlo las partes o no. Ese es el sistema peruano, el brasileño (en su verdadera esencia) y el mexicano, que lo define como potestativo para los trabajadores pero obligatorio para los patronos. En algunos países coexisten modalidades voluntarias y forzosas. Colombia, por ejemplo, orienta hacia

mecanismos opcionales los conflictos comunes de empresas o sectores no estratégicos pero impone el arbitraje forzoso cuando se trata de servicios públicos esenciales.⁵⁸ Incluso en conflictos del primer género, el Poder Ejecutivo está facultado para ordenar su sometimiento a arbitraje cuando se prolongan excesivamente o cuando, por su naturaleza o magnitud, afecta gravemente los intereses de la economía nacional en su conjunto.

Como especie intermedia podríamos reconocer aquellas en las que las partes pactan permanentemente que sus divergencias se someten a un árbitro (por medio de una cláusula compromisoria). Nos encontramos frente a un arbitraje voluntario, por la libre voluntad de las partes de someterse al mismo, pero obligatorio por sus efectos. Por obligatorio entendemos el que constituye una imposición legal ineludible.

Para finalizar las consideraciones sobre el arbitraje obligatorio, expresa Tonnies: “es la supresión del derecho de huelga. Desde el momento en que las partes están obligadas a someterse a un arbitrio para juzgar sus disensiones les está prohibido romper el contrato de trabajo y en consecuencia declarar la huelga”.⁵⁹

El sometimiento al arbitraje obligatorio corresponde, en nuestro sistema legal, al Órgano Ejecutivo. Conocerá la Dirección General de Trabajo cuando se trate de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico entre los patronos y trabajadores privados, y entre las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas y sus trabajadores (Arts. 2, 501 y 515 C.T.⁶⁰). Conocerá el Tribunal de Servicio Civil cuando se trate de conflictos colectivos

⁵⁸ Así como en el caso de El Salvador (Art. 515 C.T.).

⁵⁹ Medina, Seminario sobre arbitraje laboral, 9.

⁶⁰ *Ibíd.* 10.

de trabajo de carácter económico originados entre la Administración Pública o Instituciones Públicas y los Municipios contra los funcionarios o empleados públicos, también llamados servidores públicos o trabajadores (Arts. 2 y 145 L.S.C.).

2.1.2.2. Características del arbitraje laboral

- A) Es una de las etapas de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses (Art. 480 y siguientes C.T. y Art. 129 y siguientes L.S.C.).
- B) No es necesaria la escritura de compromiso, considerándose sometido el conflicto al tribunal de arbitraje por el simple acuerdo de las partes (Art. 500 inciso último y Art. 144 L.S.C.).
- C) Solo son miembros del tribunal de arbitraje los árbitros arbitradores o amigables componedores (Art. 501 C.T. y Art. 145 L.S.C.). Existe además del arbitraje voluntario, el obligatorio impuesto por el Estado.
- D) Los honorarios de los árbitros los paga el Estado, y no los particulares (Art. 514 C.T. y Art. 158 L.S.C.) y es aplicable únicamente para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.⁶¹

⁶¹ Díaz, El arbitraje en materia laboral, 45.

CAPÍTULO III: ASPECTOS JURÍDICOS DEL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL

En este capítulo se desarrollarán los aspectos jurídicos del arbitraje laboral, se analiza la legislación salvadoreña que lo regula, sus causas, requisitos para el nombramiento de los árbitros, procedimiento, el laudo arbitral y su naturaleza jurídica (tanto del arbitraje voluntario como del obligatorio). Asimismo se analizarán los Convenios de la O.I.T. sobre arbitraje laboral ratificados por El Salvador.

3.1. Aspectos introductorios al procedimiento de arbitraje laboral

El procedimiento en materia arbitral carece de las formas rígidas a que están sujetos los procedimientos judiciales, en razón de la índole de las cuestiones que en ellos se discuten, que no permiten una tramitación engorrosa y prolongada, lo que a su vez impediría la libre actuación de los árbitros, incurriendo éstos en fallos menos acertados y que incidiría en una radicalización del conflicto que podría llevar a los trabajadores a plantear una huelga o a los patronos un paro, como medida de presión para obtener una solución justa.

Se distinguen de los procedimientos para la solución de los conflictos individuales, en donde se discuten problemas jurídicos de los que conoce un juez de lo laboral, siendo la diferencia sustancial entre éstos y aquellos que no existe una verdadera demanda, un actor, un reo, ni un juez en estricto derecho. No hay un procedimiento especial por el cual las partes deben regirse necesariamente, aun cuando eso no significa que no haya lineamientos generales a seguirse, pues de lo contrario se cometerían

arbitrariedades. El trámite del arbitraje varía según sea aquél voluntario u obligatorio, predominando en éste el principio inquisitorio y en aquél el principio de disposición, o sea que se inicia y se desarrolla por la voluntad de las partes; dicho procedimiento es más que todo escrito, los principios considerados de mayor importancia son el de inmediatez y el de celeridad, puesto que en esta clase de controversias se encuentran en juego, por una parte, los intereses de la clase trabajadora que lucha para mejorar sus condiciones de vida.

Por otra parte están los intereses de los patronos que tratan de lograr que sus ganancias no disminuyan, ni tampoco acceder a las pretensiones de aquellos en su totalidad, puesto que consideran que si no actúan de esa manera los trabajadores pudieran ir más allá de sus logros, obteniendo posteriormente finalidades mediatas, como obtener el poder político y el económico; por dichas razones las controversias deben resolverse a la mayor brevedad posible para que los conflictos no se radicalicen.⁶²

En la legislación laboral salvadoreña, el arbitraje constituye una de las etapas de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses, y desarrollan conforme al procedimiento siguiente:

Si el conflicto se origina de la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo, la parte que lo solicitó tiene que ser:

A) Por los trabajadores (privados y empleados públicos): El sindicato mayoritario o coalición de sindicatos.

⁶² Ruprecht, Conflictos colectivos de trabajo, 35-36.

B) Por los patronos: El patrono (en su carácter personal), los sindicatos de patronos o el representante de la Institución Oficial Autónoma, Institución del Estado o Municipalidad.

3.1.1. Etapas de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico

A) TRATO DIRECTO. La primera etapa es la del trato directo, donde las partes deben procurar de la mejor manera posible llegar a un arreglo directo para evitar la prolongación del conflicto.

Esta etapa comienza con la formulación y presentación de la solicitud de la celebración o revisión del contrato o convención colectivos de trabajo (ya sea entre patronos y trabajadores privados, las instituciones oficiales autónomas y sus trabajadores, y las instituciones del Estado y los Municipios con los empleados públicos) más dos ejemplares del proyecto de contrato junto con el punto de acta de la sesión donde se aprobó dicho proyecto (Arts. 481 C.T. y 130 L.S.C.).

En la solicitud se indicará la parte requerida, la parte requirente, los nombres de las personas que estarán encargadas de la negociación y se hará una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en que se base el pliego de peticiones (Arts. 482 C.T. y 131 L.S.C.).

Los documentos anteriores se presentan al Director General de Trabajo (para el caso del sector privado y las instituciones oficiales autónomas) y al Tribunal de Servicio Civil (para el caso de las Instituciones del Estado y de los Municipios), quienes certificarán la solicitud y copia para luego enviar el original a la parte a quien va dirigida (Art. 483 C.T. y 132 L.S.C.).

Una vez que la parte a quien va dirigida la solicitud reciba la misma, tiene que reunirse con la parte solicitante para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación (dentro del plazo de veinticuatro horas para el sector privado y las instituciones oficiales autónomas, y setenta y dos horas para las Instituciones del Estado y los Municipios).

En caso de que no hubiese acuerdo para las sesiones de negociación, cualquiera de las partes puede informar al Director General de Trabajo o al Tribunal de Servicio Civil, según sea el caso, para que éstos determinen la fecha, lugar y hora de las sesiones, previa audiencia con las partes (Arts. 484, 485 C.T. y 133, 134 L.S.C.).

Las sesiones de negociación se llevarán a cabo durante veinte días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel en que el requerido hubiese recibido el pliego de peticiones (aunque las partes pueden determinar expresamente otro plazo). En las reuniones se tratará de llegar a un acuerdo directo sobre el proyecto de contrato o convención. Si en las sesiones se llega a un acuerdo, el proyecto tendrá que someterse a aprobación de la respectiva asamblea sindical⁶³; una vez aprobado será firmado por las partes, se inscribirá en el registro correspondiente y se pondrá fin al conflicto.

Si el acuerdo fuese parcial, se harán constar en acta (que se extenderá en duplicado) los puntos sobre los que hubo acuerdo y en los que no lo hubo. Las partes podrán pedir al Director General de Trabajo o al Tribunal de Servicio Civil (según sea el caso) que se inicie con la etapa de la conciliación (Arts. 486, 487 C.T. y 135, 136 L.S.C.).

⁶³ Para las instituciones oficiales autónomas, instituciones del Estado y los Municipios se requiere la aprobación del Ministerio de Hacienda.

¿Qué sucede cuando el requerido se niega a entrar en negociaciones? Este debe hacer saber su negativa al peticionario, expresando los motivos en que la funda, dentro de los diez días siguientes de haber recibido la petición de negociación⁶⁴.

Este punto debe dirimirse antes de comenzar la etapa de la conciliación, y tanto el Director General de Trabajo como el Tribunal de Servicio Civil, según sea el caso, debe resolver sobre la negativa. Si ésta se fundare en la falta de titularidad de los solicitantes, debe comprobarse si existe o no tal extremo siguiendo las reglas de los Arts. 491 C.T. y 137 L.S.C.; en caso de que los peticionarios no tuviesen la titularidad, se dará por terminado el conflicto.⁶⁵

B) CONCILIACIÓN. Una vez recibida la solicitud de conciliación, el Director General de Trabajo o el Presidente del Tribunal de Servicio Civil (según sea el caso), si decidiere no intervenir como conciliador, designará a una persona para que desempeñe esa función, y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, ésta citará a las partes en conflicto, todo con el fin de que éstas acuerden las fechas y horas de las reuniones de conciliación, así mismo para que nombren sus representantes y asesores.

En caso de desacuerdo o inasistencia, será el Director General de Trabajo o el Presidente del Tribunal de Servicio Civil, según sea el caso, quién hará los señalamientos respectivos⁶⁶ (Art. 492 C.T. y 138 L.S.C.).

⁶⁴ Tal comunicación se hará por medio del Director General de Trabajo y el Tribunal de Servicio Civil, según sea el caso, de acuerdo a lo dispuesto en los Arts. 488 C.T. y 137 L.S.C.

⁶⁵ La resolución del Director General de Trabajo no admite recurso alguno, pero la resolución emitida por el Tribunal de Servicio Civil admite recurso de revocatoria.

⁶⁶ En el caso de que tengan que abordarse asuntos importantes o de difícil solución cabe la posibilidad de que se nombren más conciliadores..

El conciliador estará encargado de moderar el comportamiento de las partes, así mismo propondrá soluciones equitativas sobre los distintos puntos de discordia, buscando en todo tiempo el avenimiento entre ellas.

Las propuestas del conciliador deben buscar armonizar los intereses del capital y del trabajo⁶⁷. Este procedimiento no está sujeto a ninguna clase de formalidad; su trámite y negociación debe ser flexible⁶⁸ (Arts. 493, 494 C.T. y 139, 140 L.S.C.).

En la conciliación se negociará sobre los puntos en que no hubo acuerdo en el trato directo⁶⁹, efectuando las reuniones que sean necesarias. Si de las reuniones resulta un avenimiento total se observará lo dispuesto en los incisos primero y segundo de los Arts. 487 C.T. y 136 L.S.C.

La conciliación tendrá una duración máxima de 15 días hábiles para el sector privado y las instituciones oficiales autónomas, y 30 días hábiles para las instituciones del Estado y los Municipios, contados a partir de la primera reunión que se celebre⁷⁰. También puede concluir la conciliación de forma anticipada en los siguientes casos: a) que las partes manifiesten que no están dispuestas a conciliar; b) cuando una de las partes deja de concurrir a tres reuniones conciliatorias (en el sector privado y las instituciones oficiales autónomas) y dos reuniones conciliatorias (en las instituciones del Estado y los Municipios).

⁶⁷ En el caso las instituciones del Estado y los Municipios, el conciliador debe observar las disposiciones del Art. 119 L.S.C.

⁶⁸ En caso de que el apoderado comparezca por segunda vez a las audiencias de conciliación, y manifiesta que no tiene instrucciones para conciliar, se citará personalmente al representado. Si éste no comparece se multará. Si el mandante es una persona jurídica se citará en los mismos términos y consecuencias a quien tenga la representación legal.

⁶⁹ Para los casos que regula la Ley de Servicio Civil pueden modificar, de común acuerdo, algún punto en que ya hubo avenimiento en el trato directo.

⁷⁰ Las partes pueden acordar la prórroga del plazo.

Si finaliza la conciliación por cualquiera de las causas anteriores se levantará un acta consignando el hecho (Arts. 496 C.T. y 142 L.S.C.). Paso siguiente, el conciliador devolverá las diligencias al Director General de Trabajo o al Presidente del Tribunal de Servicio Civil (según sea el caso), quien dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de la conciliación y se hará saber la providencia a las partes⁷¹ (Arts. 497 C.T. y 143 L.S.C.).

Notificadas las partes sobre dicha resolución, puede suceder: a) declarar el paro o la huelga; b) someter el conflicto al arbitraje. Sobre este punto puede suceder que una de las partes quiera que el conflicto se someta al arbitraje y que la otra parte lo acepte; ó que la parte a quien se ofrece el arbitraje se niegue a someterse al mismo ó que no conteste dentro del término legal si acepta o no dicho medio de ponerle solución al conflicto. Si la parte requerida no acepta someterse al arbitraje, el requirente puede declarar la huelga o el paro ó desistir de proseguir el conflicto.⁷²

3.2. Análisis de la legislación salvadoreña

3.2.1. Código de Trabajo

3.2.1.1. Arbitraje voluntario

3.2.1.1.1. Causas

Las causas por las cuales se someten a arbitraje voluntario los conflictos colectivos de carácter económico son tres. El Art. 500 C.T. expresa lo siguiente:

⁷¹ Hasta este punto llega la etapa de la conciliación para las instituciones del Estado y los Municipios.

⁷² Díaz, El arbitraje en materia laboral, 35-38.

“Habiendo terminado la etapa conciliatoria, el arbitraje procederá en los siguientes casos: I. Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto. II. Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje. III. Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad.”⁷³

En el primer caso planteado, las partes someten sus controversias, por acuerdo de las mismas, al conocimiento y resolución del tribunal de arbitraje cuando en la etapa del trato directo o en la conciliación no se hubiere llegado a ningún arreglo o sólo lo hubiere sobre alguno de los puntos en controversia; para someterse a dicho tribunal no es necesaria la escritura pública de compromiso (Art. 500 C.T., inciso final), considerándose sometido el conflicto al arbitraje desde que se ponga de manifiesto dicho acuerdo.

Lo contrario sucede en el segundo caso planteado, donde las partes, aun antes de que surja el conflicto entre los mismos, acuerdan que sus diferencias se someterán al arbitraje para que este tribunal decida. Dicho acuerdo debe constar en el contrato o convención colectivos de trabajo; éste es el que doctrinariamente se conoce como “arbitraje convencional”. También debe entenderse que en este caso las partes rechazan la huelga de antemano.

Las partes, no obstante haber acordado previamente el someter sus conflictos al conocimiento y decisión de un tribunal de arbitraje, tienen que desarrollar las etapas precedentes pudiendo llegar a un acuerdo total o parcial sobre sus controversias en ellas.

⁷³ Este apartado se desarrollará en el punto 3.2.1.2. Arbitraje obligatorio.

3.2.1.1.2. Requisitos de los árbitros

Los árbitros deben ser personas capaces y honestas para poder resolver el conflicto que se les somete a su conocimiento, deben de estar alejados de la política partidista para que puedan dar un fallo de acuerdo a la justicia y a la equidad, no deben ser influenciados por la ideología, ambiciones políticas e intereses clasistas, deben actuar y resolver objetivamente los problemas que se les someten para su resolución, además que deben ser personas intelectualmente preparadas. Según el Art. 502 C.T., los árbitros deben reunir los siguientes requisitos:

1- Ser ciudadanos salvadoreños. Es necesario, puesto que los ciudadanos salvadoreños resolverán con mayor responsabilidad y patriotismo los conflictos colectivos económicos que se les sometan a su conocimiento, ya que están en juego el bienestar de la clase trabajadora y la economía nacional.⁷⁴

2- Deben ser personas mayores de veinticuatro años. Se exige esta edad porque se supone que dichas personas pueden actuar con mayor madurez para resolver objetivamente, libre de pasiones y actuaciones aceleradas, el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico sometido a su conocimiento.

3- Que sepan leer y escribir. En cuanto a este requisito existen distintas posiciones; por un lado Manuel Antonio Díaz Pineda en su tesis doctoral “El arbitraje en materia laboral”, manifiesta no estar de acuerdo con este requisito, puesto que los árbitros resolverán sobre cuestiones de mucha

⁷⁴ La ley no distingue si los árbitros deben ser salvadoreños por nacimiento, por lo que pueden serlo también los naturalizados o nacionalizados.

trascendencia para el bienestar de la colectividad, y que lo que tendría que exigirse es tener suficiente conocimiento en relación a las materias que se discuten en el conflicto de que se trate, pues eso podría dar lugar a que, por ignorancia y no por mala fe, alguno de los árbitros actúe de forma injusta o que se pudieran emitir fallos ilegales.⁷⁵

4- Deben encontrarse en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos y ser personas que no hayan sido condenadas por delito. Sobre este último requisitos, es necesario puesto que los árbitros deben ser personas intachables, honestas e imparciales; además, una persona que no se encuentre en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos o que haya sido condenado por delito no merece la confianza para desempeñar el cargo de árbitro.⁷⁶

Además de los requisitos anteriores, es necesario que los árbitros no tengan ninguno de los impedimentos o inhabilidades señalados por el Art. 503 C.T. Según este artículo, no pueden ser árbitros:

a) Las persona que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de trato directo y la conciliación.

b) Toda persona ligada a cualquiera de las partes, como sus directivos, empleados, representantes, socios afiliados, asesores, apoderados o abogados permanentes.

Para que los tribunales de arbitraje puedan resolver imparcialmente, libre de toda presión, ya sea por razón de su ideología, trabajo, amistad, etc., es

⁷⁵ Díaz, El arbitraje en materia laboral, 33-34.

⁷⁶ *Ibíd.* 34.

necesario que las persona que se encuentran vinculadas con las partes, directa o indirectamente, sean excluidos de formar parte del tribunal, porque éstos ya se encontrarían predispuestos para emitir un determinado fallo; así mismo, no actuarían como lo dispone en Art. 506 C.T., que establece que los árbitros deben actuar conforme a su conciencia y con equidad, que es la concretización de la justicia en un determinado caso.

El legislador facultó a los árbitros para fallar de acuerdo a su conciencia y con equidad, porque muchas veces se cometen injusticias por el incumplimiento de la ley.⁷⁷ Asimismo, el Art. 505 C.T. establece las causas de recusación de los árbitros. Estas son:

- 1) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del tribunal o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art. 503 C.T.
- 2) Ser parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las partes, o de sus representantes, socios, directivos, asesores o apoderados.
- 3) Tener enemistad por hechos determinados, con las partes o con las demás personas indicadas en el ordinal anterior.
- 4) Tener interés en el conflicto.

3.2.1.1.3. Procedimiento

Sometido el conflicto de carácter económico al conocimiento del tribunal de arbitraje, cada una de las partes del conflicto deberá nombrar un árbitro

⁷⁷ *Ibíd.* 35

arbitrador o amigable componedor idóneo, debiendo comunicar dicha designación al Director General de Trabajo.

Si las partes no hacen el nombramiento del arbitrador dentro de las veinticuatro horas de haberse sometido al conflicto, lo hará el Director en nombre del infractor o infractores. Una vez nombrado los arbitadores, el Director los convocará para su juramentación; en dicha reunión deberá elegirse un tercer arbitrador, quien será el presidente del tribunal. En caso de desacuerdo, el Director General de Trabajo es quien elegirá al presidente, juramentándolo y dando posesión a todos los miembros integrantes del tribunal de arbitraje, colaborando de la mejor manera posible para el desarrollo de las funciones de éstos, debiendo proceder y sentenciar conforme les dicte su conciencia y con equidad (Art. 507 C.T.).

Una vez que el Director General de Trabajo da posesión a los miembros del tribunal dará al presidente todos los antecedentes, informes y diligencias de la conciliación (Art. 506 C.T.).

El tribunal de arbitraje podrá efectuar las investigaciones que estime necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas, puede solicitar a las partes o a sus representantes las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones y peritajes, interrogar a las partes y recibir declaraciones (aquellas que conlleven a una solución justa y equitativa del conflicto – Art. 507 inciso 2 C.T.).

El Art. 508 C.T. determina que el tribunal debe actuar, deliberar y resolver con la asistencia de todos sus miembros, adoptando sus resoluciones por mayoría de votos. En caso de que un árbitro no asistiere a las actuaciones del tribunal de forma injustificada, incurrirá en multa.

Dentro de los cinco días siguientes a la toma de posesión, el tribunal señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará por última vez el avenimiento. Si el avenimiento surte efecto se levantará acta circunstanciada y se observará lo dispuesto en los incisos primero y segundo del Art. 487 C.T.⁷⁸

3.2.1.1.4. Laudo arbitral

El laudo arbitral es el fallo que emiten los árbitros arbitradores en el conflicto que se les somete a su conocimiento; deberá referirse única y exclusivamente a los puntos que se les ha planteado para su resolución, porque de lo contrario habría exceso de funciones públicas. Debe firmarse por todos los árbitros, aunque la omisión por parte de alguno de ellos no produce nulidad; tampoco tendría este vicio si para el caso, el laudo arbitral, es dictado fuera del plazo señalado por la ley, que es de treinta días.

El laudo arbitral, de acuerdo a nuestra legislación laboral vigente, no admite recurso alguno (Art. 511 C.T.⁷⁹), vedando a las partes el derecho de impugnar dicho fallo cuando se considere que se están lesionando sus intereses.

Su razón de ser se sustenta en el Art. 23 Cn., que establece: *“Se garantiza la libertad de contratar conforme a las leyes. Ninguna persona que tenga la libre administración de sus bienes puede ser privada del derecho de terminar sus asuntos civiles o comerciales por transacción o arbitramento. En cuanto*

⁷⁸ El acuerdo se somete a aprobación de la respectiva asamblea sindical. Una vez aprobado el contrato o convención, se firmará por las partes, y se inscribirá en el registro correspondiente. De esta forma concluirá el conflicto.

⁷⁹ Art. 511 C.T. “El laudo se notificará a las partes y no se admitirá recurso alguno”.

a las que no tengan esa libre administración, la ley determinará los casos en que puedan hacerlo y los requisitos exigibles”.

Mediante el Decreto Legislativo N° 728, del 15 de octubre del año 2008, publicado en el Diario Oficial N° 211, Tomo 381 del 10 de noviembre del año 2008, se reformó el Art. 66 de la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje; añadiendo en el Art. 66-A lo siguiente:

“El laudo arbitral pronunciado en el arbitraje de derecho es apelable con efecto suspensivo, dentro de los siete días hábiles siguientes a la notificación del mismo o de la providencia por medio de la cual se aclara, corrige o adiciona, para ante las Cámaras de segunda instancia con competencia en materia civil, del domicilio del demandado o el de cualquiera de ellos si son varios. En los demás, en cuanto a la tramitación del recurso se estará en lo aplicable, a lo regulado por el derecho común.

Contra la providencia de la Cámara de segunda instancia no cabrá recurso alguno.”

De esta manera, el laudo arbitral pronunciado en el arbitraje de derecho es apelable con efecto suspensivo, y será juzgado por las Cámaras de Segunda Instancia en materia civil. Tal precedente nos hace pensar que puede aplicarse también al arbitraje en materia laboral, dando a los trabajadores y patronos el derecho de apelar el laudo arbitral, ante las Cámaras de lo Laboral, cuando consideren que se han vulnerado sus derechos. Aun con lo anterior, es necesario mencionar que estas reformas han provocado diversos pronunciamientos entre instituciones y profesionales del derecho.

La Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), a través del Departamento de Estudios Legales, establecen en

su posición institucional denominada “Un paso atrás en el arbitraje”, que “esta reforma vino a burocratizar, restar agilidad, provocar desconfianza y debilitar el arbitraje, que ha sido reconocido como un elemento de seguridad jurídica esencial”.

Desde que esta norma entró en vigor, el Art. 66 - A L.M.C.A., fue declarada inaplicable en muchos casos por las Cámaras de Segunda Instancia con competencia en materia civil, al considerar que viola el Art. 23 Cn. Sobre este punto es necesario observar algunos extractos de la sentencia con N° de referencia **25-TA-11**, emitida por la Cámara Tercera de lo Civil de la Primera Sección del Centro, a las doce horas con treinta minutos del día ocho de marzo del año dos mil once:

“La irrecurribilidad del laudo tiene sus antecedentes en los orígenes del arbitraje. Ya aparece en el Digesto y de allí pasa a las Partidas. Se manifiesta en el derecho castellano según la Ordenanza de Madrid de 1502 confirmada por Carlos I y Juana de Toledo en 1539. Este criterio legislativo de la irrecurribilidad entra en la Nueva y en la Novísima Recopilación, siendo aplicable en el resto de los reinos españoles y en Francia, donde impera el criterio de confirmación judicial de la sentencia (laudo) siempre que no contuviere vicio de forma, pudiéndose en este caso argüirse nulidad.”

“Es de recordar que el arbitraje tiene linaje contractual fundado en el acuerdo de partes; pero también tiene naturaleza jurisdiccional, pues las partes en ejercicio de su libertad, garantizada por la Constitución, sustraen la potestad de decidir el derecho, es decir la jurisdicción, que por la Carta Magna fue delegada a los Jueces integrantes del Órgano Judicial y la otorgan a los árbitros para que resuelvan el conflicto transable, siempre que no esté afectado el orden, la seguridad pública o los intereses de terceros...”

“... cuando un conflicto ha sido sometido a arbitraje la resolución o laudo debe ser dada por el árbitro depositario de la jurisdicción y no por un juez o tribunal estatal, salvo en aquellos casos en que el árbitro haya incurrido en las restrictivas causales de nulidad... o violando principios de raigambre constitucional...”

“Al arbitraje se llega por el acuerdo de voluntades de las partes, es decir es un contrato, pero también arbitraje es jurisdicción, que en virtud de los principios de soberanía y de libertad de rango constitucional, los contratantes, que a través de la Constitución la delegaron en el Órgano Judicial, la retoman o la sustraen a los magistrados estatales y la entregan a árbitros institucionales o individuales para que con exclusión de todo otro magistrado o tribunal, resuelvan los conflictos transables que ellos puedan tener, siempre que no afecte el orden público ni los intereses de terceros.”

“Concretamente, vemos que existe violación al principio de seguridad jurídica, en vista que amparados en el Art. 23 Cn., las partes pactaron que sus conflictos serían resueltos en base a la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje, la cual fue reformada, como ya se dijo, pretendiendo cambiar lo acordado por las partes, lo cual fue excluir al órgano jurisdiccional y que sus conflictos sean dirimidos por un ente diferente -árbitro- lo que rompe la seguridad jurídica, ya que las partes pactaron bajo la permisión del Art. 23 Cn.”

“Tan cierto es esto que este Tribunal mediante la presente resolución está resolviendo sobre un recurso de apelación interpuesto contra un laudo arbitral, representando ello un grado de inseguridad para la apelada que, como hemos dicho, junto con el apelante, voluntariamente apartaron al órgano de la jurisdicción para resolver su conflicto; por lo que deberemos

inaplicar el versado artículo 66-A, por ser contrario también a los Arts. 1 y 2 Cn.”

Para este caso, el Art. 77-E de la Ley de Procedimientos Constitucionales⁸⁰ establece: “Una vez pronunciada sentencia interlocutoria o definitiva por la que se declara la inaplicabilidad de una ley, disposición o acto, el juzgado o tribunal respectivo, deberá remitir el mismo día, certificación de la misma, a la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia”.

Es por ello que, mediante oficio N° 116 de fecha 8-III-2011, se remite certificación de la resolución pronunciada por la Cámara Tercera de lo Civil de la Primera Sección del Centro, a la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, para resolver la inaplicabilidad alegada. De lo cual, la Sala hace las siguientes consideraciones:

“Que con fecha 30-XI-2011 esta Sala pronunció sentencia definitiva en el proceso de inconstitucionalidad 11-2010, en la cual se desestimó la inconstitucionalidad planteada respecto del art. 66-A L.M.C.A., en lo relativo a la supuesta vulneración al art. 23 de la Constitución. Luego de una serie de argumentos, en la referida sentencia esta Sala sostuvo, en síntesis, que no existe la contradicción señalada por el pretensor entre el art. 66-A LMCA y el Art. 23 Cn., puesto que la apelación ante el Órgano Judicial en el caso del arbitraje constituye uno de los modos de ejercicio del derecho a terminar los asuntos civiles o comerciales por medio de transacción o arbitramento.”

“En ese sentido, el laudo emitido por un arbitraje de derecho es recurrible por medio de la apelación, a menos que exista pacto en contrario cuando se trate

⁸⁰ Ley de Procedimientos Constitucionales (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1960).

de un arbitraje solo entre particulares. Por tanto, si los interesados pueden disponer algo distinto a lo que el art. 66-A LMCA prescribe, no es cierto que dicha disposición prohíba el derecho de las personas a terminar sus controversias por medio del sistema arbitral.”

El 29 de enero del año 2010 se presentó una demanda de inconstitucionalidad del Art. 66-A LMCA, promovida por el ciudadano Guillermo Alexander Parada Gámez, con base en la violación del principio de libertad para contratar, entre otros aspectos, y fue tramitada en el proceso 11-2010, que finalizó el 30 de noviembre del año 2011. En este caso la Sala resolvió:

“...debe declararse que no existe la inconstitucionalidad señalada por el pretensor, en cuanto a que el art. 66 -A LMCA desnaturaliza la esencia heterocompositiva del arbitraje, al prohibir el pacto del arbitraje. La necesidad de que existan medios de impugnación en sentido estricto mediante los cuales se revisen los laudos arbitrales, obedece a una exigencia constitucional que se traduce en la conveniencia de evitar la existencia de zonas exentas de control en la actuación de los tribunales de arbitraje.”

“Y es que, en este punto, el principio de exclusividad jurisdiccional presupone, no la exclusión de que otros entes distintos al judicial puedan resolver los conflictos, sino la posibilidad de que sea la jurisdicción estatal la que, en última instancia, revise las decisiones emitidas en el sistema de arbitraje.”

“Declárese que en el Art. 66 - A de la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje no existe la inconstitucionalidad alegada, en cuanto al art. 23 Cn., ya que, por un lado, el establecimiento legislativo del recurso de apelación en

contra del laudo pronunciado por los árbitros no desnaturaliza la esencia heterocompositiva del arbitraje, al no impedirle a estos que realicen la función resolutive que los interesados le han encomendado; y, por otra, la interpretación formulada con respecto al objeto del control es descontextualizada.”

En este caso, es necesario mencionar que no existe la violación a la seguridad jurídica plasmada en el Art. 23 Cn., ya que el recurso de apelación ante el Órgano Judicial constituye un modo de ejercer el derecho a terminar los asuntos civiles o comerciales por medio de transacción o arbitramento. Con el recurso de apelación se evita la existencia de zonas exentas de control en la actuación de los tribunales arbitrales.

En ningún momento se priva a las partes de someter sus asuntos a decisión de los tribunales arbitrales, sino que se habilita al Estado para que, en sede judicial, sea quien revise en última instancia las decisiones emitidas por dichos tribunales.

En ese orden de ideas, es necesario hacer algunas acotaciones sobre la interpretación analógica de la ley y las resoluciones judiciales. La analogía permite trasladar la solución legalmente prevista para un caso, a otro distinto, no regulado por el ordenamiento jurídico, pero que es semejante al primero.

Según esta interpretación es permitido llenar lagunas legales con base en la identidad de razón, que consiste en que el juez explica una disposición de significado incierto, pero presente en el ordenamiento jurídico, a la luz de otra

disposición no equívoca o menos equívoca, invocando la analogía de las dos previsiones.⁸¹

La sentencia emitida por la Sala de lo Constitucional en el proceso 11-2010 representa un precedente para la aplicación del recurso de apelación contra las resoluciones emitidas por los tribunales arbitrales en materia laboral, por lo que sí es viable la interposición del recurso de apelación contra los laudos arbitrales en materia civil, también lo será en todas las ramas del derecho.

El Art. 22 inciso uno del Código Civil establece que: “El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía”.

Si el laudo arbitral que se emite según la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje admite recurso de apelación con efecto suspensivo (según lo establece el Art. 66-A L.M.C.A.) con más razón tendría que admitirse el recurso de apelación contra el laudo arbitral pronunciado por árbitros arbitradores o amigables componedores en materia laboral, dado que no se trata de una resolución pronunciada en sede judicial, sino que ésta es emitida por personas de las cuales no se requiere que tengan conocimientos jurídicos.

Asimismo, el recurso de apelación contra el laudo arbitral en materia laboral, constituiría un freno a la parcialidad a la que aluden los trabajadores, de parte del tribunal arbitral, a favor de los patronos, dado que otorgaría

⁸¹ Víctor Emilio Anchondo Paredes, *Métodos de interpretación jurídica; Instituto de Investigaciones Jurídicas* (México, Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2014), 80.

neutralidad a las partes en cuanto al desempeño del tribunal, obteniendo fallos más justos.⁸²

Según la legislación salvadoreña, el laudo arbitral, tiene el carácter de un contrato o convención colectivos de trabajo y se inscribe en el registro respectivo, que para tal efecto lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, teniendo un plazo de vigencia de tres años y que tiene como fin regular las condiciones de trabajo que regirán los contratos individuales de trabajo.

Mediante el laudo arbitral se pone fin al conflicto colectivo (Art. 512 del Código de Trabajo).

3.2.1.1.4.1. Naturaleza jurídica del laudo arbitral

A) El laudo arbitral como un contrato.

El Art. 512 C.T. determina que el laudo arbitral pone fin al conflicto colectivo, y que éste tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo.

B) El laudo arbitral como sentencia.

Por otro lado, el maestro Guillermo Cabanellas sostiene que el laudo arbitral constituye una sentencia puesto que es un fallo que resuelve un conflicto y es de cumplimiento obligatorio; además de que a los tribunales de arbitraje el Estado les ha investido de la potestad de administrar justicia, por lo que ejercen una función pública.

⁸² Comentario del grupo de investigación.

El laudo arbitral se asemeja a lo que en doctrina se conoce como sentencia colectiva, que es una decisión emitida por un juez de trabajo y que surte efectos sobre un número determinado de personas, tal como sucede con el contrato colectivo de trabajo.

Se diferencia de dichas sentencias en que ésta es emitida por jueces ordinarios, quienes tienen la obligación de actuar y proceder aplicando el derecho ya existente para la solución del conflicto que se les planteó, mientras que los árbitros lo hacen de acuerdo a su conciencia y equidad, creando derecho por medio del fallo arbitral. Lo anterior es aplicable al laudo emitido en un arbitraje obligatorio.⁸³

C) El laudo arbitral como una resolución de carácter especial.

Dado que el tribunal de arbitraje está investido de una potestad estatal, éste administra justicia, emitiendo una resolución sobre el conflicto que se somete a su conocimiento, por medio de una sentencia en sentido formal que se denomina laudo arbitral.

El laudo arbitral es más amplio que las sentencias judiciales, pues impone obligaciones y surte efectos sobre un número indeterminado de personas; los árbitros se basan en principios sociales y económicos para emitir su resolución, no se puede encajar dentro de los distintos tipos de resoluciones de otras materias del derecho. Se trata de una situación nueva donde no se discute quién o quiénes están legitimados para ejercer un derecho, sino que se busca la creación del mismo, por lo que no puede analizarse a la luz de los principios tradicionales del derecho.

⁸³ Díaz, El arbitraje en materia laboral, 41.

3.2.1.2. Arbitraje obligatorio

El arbitraje obligatorio es aquel mediante el cual el Poder Ejecutivo, en el Ramo del Trabajo y Previsión Social, por medio de decreto, impone el sometimiento de un conflicto colectivo de carácter económico al conocimiento y decisión de dicho tribunal, observando el procedimiento establecido en los Arts. 501 al 514 C.T.

3.2.1.2.1. Causas

Las causas por las cuales se someten los conflictos colectivos de carácter económico al tribunal de arbitraje obligatorio, de conformidad a nuestra legislación laboral, son las siguientes:

- a)** Cuando se trate de un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico que afecte un servicio esencial a la comunidad (Art. 48 Cn. y 515 C.T.).

- b)** Cuando el conflicto se genere entre trabajadores y patronos que desempeñen una actividad pública (Art. 221 Cn.).

El Art. 515 inciso 2 C.T. establece que: “... *se consideran servicios esenciales aquellos cuya interrupción ponga en peligro o amenace poner en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población*”.

Todo servicio esencial tiene que ser indispensable, principal o fundamental para la comunidad,⁸⁴ por lo que debe ser de carácter público y no privado,

⁸⁴ Guillermo Cabanellas, *Extracto del diccionario de derecho usual* (Buenos Aires: Omeba, 1968), 102.

ya que las finalidades que se persiguen son las de satisfacer necesidades vitales de la colectividad.

El Comité de Libertad Sindical (creado por la O.I.T. en el año 1951, en adelante C.L.S.) ha realizado informes en los que se puede observar que tiene un posicionamiento claro sobre cuáles son los servicios esenciales y cómo no todos los trabajadores de tales servicios se ven restringidos en su derecho a huelga. La O.I.T., a través del C.L.S. ha recopilado una serie de servicios que considera como esenciales: el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos, la policía y las fuerzas armadas, los servicios de bomberos, los servicios penitenciarios públicos o privados, el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares, el control del tráfico aéreo.⁸⁵

La Organización Internacional del Trabajo, a través de la Comisión de Expertos de la O.I.T., estima que existen dos tipos de servicios esenciales: los servicios esenciales en sentido estricto y los servicios esenciales en sentido amplio.

La postura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en relación a los servicios esenciales, es la de no compartir la idea de que exista una categorización de tales servicios, por lo que establece que los servicios esenciales son los siguientes: servicios sanitarios y hospitalarios, servicios de transporte, servicios de distribución de agua potable y energía eléctrica,

⁸⁵ Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical, recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5^{ta} ed. (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2006), 24. Cabe mencionar que en El Salvador no existe una lista taxativa que enumere los servicios esenciales. Queda a criterio de los jueces en materia laboral su calificación como tal.

servicios de producción y distribución de gas y otros combustibles, servicios de telecomunicaciones, servicios de educación y servicios de administración de justicia.

Los conflictos se someterán a arbitraje obligatorio cuando se trate de estos servicios esenciales, sin importar si son prestados por una entidad privada o por una pública. La razón por la cual los conflictos colectivos de carácter económico se someten al arbitraje obligatorio es por la finalidad que persiguen, que es la de satisfacer necesidades esenciales para la comunidad (energía eléctrica, agua, transporte colectivo de personas, etc.).

El interés que tiene el Estado al someter este tipo de controversias al conocimiento de esta clase de tribunales, es el de contribuir al mantenimiento de la paz social y continuidad de la prestación de los servicios públicos, puesto que la interrupción de los mismos causa graves trastornos económicos y políticos.

Si un determinado conflicto colectivo de carácter económico afecta el normal desarrollo de los servicios esenciales, éste debe someterse al arbitraje obligatorio, con lo cual se pretende mantener la continuidad de esos servicios y así evitar un grave perjuicio para la sociedad. Asimismo, pueden considerarse servicios esenciales aquellos que son prestados por empresas privadas, debiendo entenderse éstas como el conjunto de bienes destinados a proporcionar al público bienes o servicios con finalidad de lucro.

El Art. 221 Cn. establece la prohibición de la huelga para los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos. La actividad de prestación o servicio público es aquella por la que la Administración satisface directamente una necesidad pública mediante la

prestación de un servicio a los administrados (transporte, educación, salud, etc.).

Servicio público es aquel de carácter técnico, prestado al público de manera regular y continua, para satisfacer una necesidad pública y por una organización pública.⁸⁶ Un servicio público está integrado por tres elementos básicos:

a) La necesidad que debe satisfacerse; este presupuesto de carácter general, es entendido como la suma de necesidades o intereses individuales de los usuarios, por lo que la expresión “servicio público” no hace referencia al ente que realiza la actividad de satisfacción de esas necesidades e intereses, sino al destinatario del mismo.

b) La titularidad del sujeto que presta el servicio, para lo cual debe tenerse presente que la prestación del mismo puede adoptar varias modalidades, atendiendo a la participación más o menos directa de la Administración.

c) El régimen jurídico del servicio público, que debe enmarcarse en el ámbito del derecho público, para evitar abusos de cualquier orden en que pudieren incurrir quienes presten o realicen el servicio.⁸⁷

3.2.1.2.2. Requisitos

Los requisitos exigidos para los árbitros que integren el tribunal en el arbitraje obligatorio son los mismos exigidos para el arbitraje voluntario.⁸⁸

⁸⁶ Manuel Ossorio, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. 21^{ra} ed. (Buenos Aires: Heliasta, 1994), 889.

⁸⁷ Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 205-2015 (El Salvador, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2015).

3.2.1.2.3. Procedimiento.

En cuanto al procedimiento que rige al tribunal de arbitraje, se remite al procedimiento de arbitraje voluntario que ya se ha tratado en el presente trabajo.⁸⁹

3.2.1.2.4. Laudo arbitral.

Sobre este punto ya se ha hecho referencia en el desarrollo del arbitraje voluntario.⁹⁰

3.2.1.3. Remuneración de los árbitros

Los árbitros son personas a las que el Estado ha investido de una función pública, que es la de administrar justicia en determinada clase de conflictos colectivos de carácter económico. Al respecto, Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, expresa lo siguiente:

“El tratadista mayor entiende como función pública: un círculo de asuntos que deben ser regidos por una persona ligada con el Estado por la obligación de derecho público de servirle al mismo. Las funciones públicas son aquellas que desempeñan los organismos, autoridades, agentes y auxiliares del poder público para el ejercicio real y efectivo de este mismo poder en cualquiera de sus órdenes y aspectos.”⁹¹

⁸⁸ Vid. Supra. 52.

⁸⁹ Vid. Supra. 54.

⁹⁰ Vid. Supra. 56.

⁹¹ Cabanellas, Diccionario de derecho usual, 241.

El Art. 514 C.T., por las razones antes apuntadas, establece que el Estado, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe determinar los honorarios que devengarán los árbitros, así como las erogaciones que se realicen en virtud del funcionamiento de los tribunales arbitrales, y se debe incluir en el presupuesto anual la partida correspondiente.

3.2.1.4. Sanciones de los árbitros

Es una necesidad que en todo cuerpo legal se incluyan las sanciones respectivas a que se hacen acreedoras aquellas personas que vician flagrantemente la ley o no actúan conforme a la misma, principalmente en materia laboral, donde están en juego los intereses de los trabajadores y patronos, pudiendo causar grandes problemas políticos y económicos.

A) Sanciones de carácter civil. El Código de Trabajo, en la parte que regula el arbitraje, establece dos sanciones de tipo civil para los árbitros que incumplen el encargo que se les ha encomendado para que diluciden los conflictos que ante ellos se plantean. Dichas sanciones son las siguientes:

- 1) Art. 508 C.T.: “El miembro que injustificadamente no asistiere a las actuaciones del tribunal, incurrirá en multa de cien colones (\$11.43) que le será impuesta y se hará efectiva por el Director General de Trabajo sin formación de causa”. Art. 152 inciso 3 L.S.C.: “El miembro que injustificadamente no asistiere a las actuaciones del Tribunal de Arbitraje, perderá sus honorarios.
- 2) Art. 510 inciso dos C.T. y Art. 154 L.S.C. inciso dos. “El laudo no será nulo por pronunciarse fuera del término de treinta días; pero por tal motivo los miembros del tribunal arbitral perderán sus honorarios”.

3.2.1.5. Procedimiento del conflicto colectivo económico promovido por trabajadores no organizados en sindicatos

Los trabajadores no sindicalizados del sector privado y de las instituciones oficiales autónomas, o aquellos que estén afiliados a un sindicato no mayoritario, pueden plantear, según el Código de Trabajo, conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, pero en forma restringida, pues solamente pueden hacerlo con el objeto de defender los intereses profesionales comunes de los trabajadores (Art. 516 en relación con el Art. 528 N°3 C.T.). El Art. 516 C.T. determina que para las etapas, trámite y los requisitos de este procedimiento, deben observarse las Secciones Segunda y Tercera del Capítulo III, Título III, Libro Cuarto del Código de Trabajo, con las modificaciones siguientes:

Los trabajadores o la junta directiva del sindicato, invitarán a todos los miembros del personal a una reunión, con la finalidad de: a) señalar con precisión los intereses profesionales comunes que consideren haber sido vulnerados por el patrono; b) adoptar por el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores del centro la decisión de plantear el conflicto colectivo; c) Elegir por mayoría de votos a los delegados para que los representen en el conflicto y d) acordar la propuesta de solución que se presentará al patrono (Art. 517 C.T.).

Se tendrá que dejar constancia de lo sucedido en dicha reunión, y para eso bastará que se plasme en un documento privado, firmado por todos los asistentes, donde expresarán sus generales y medios de identificación.

Si alguno no pudiere firmar se dejará constancia de ello y pondrá su huella digital. El documento que se menciona anteriormente se presentará con la solicitud de trato directo. La solicitud de trato directo deberá contener el

nombre y generales del patrono a quien se le presente; los nombres y generales de los delegados que representan a los trabajadores y una relación detallada de los hechos, haciendo alusión a la afectación de los intereses profesionales comunes de los trabajadores (Art. 518 C.T.).⁹²

Una vez recibida la solicitud por la parte requerida, ésta invitará a los delegados para entablar negociaciones, y les propondrá lugar, fecha y hora para las mismas.⁹³

Si se llegare a un acuerdo total en la negociación directa, se hará constar tal situación en un acta suscrita por las partes, y cualquiera de ellas podrá solicitar su homologación al Director General de Trabajo.

Una vez homologada el acta, los compromisos contraídos obligan a las partes, y el Director General de Trabajo podrá hacerla cumplir por los medios legales que estén a su alcance⁹⁴ (Arts. 520 y 521 C.T.).

En caso de haber un arreglo parcial se procederá de la misma forma que en el párrafo anterior. Se consignarán en el acta aquellos puntos en que no hubiere acuerdo y cualquiera de las partes la remitirá al Director General de Trabajo junto con la petición para iniciar la etapa conciliatoria. Si la parte

⁹² La solicitud y copia de la solicitud deberán ser remitidas por conducto del Director General de Trabajo; éste certificará al pie de la solicitud y su copia el día y hora de presentación. Se reservará la copia, y el original lo hará llegar a la parte a quien va dirigida.

⁹³ En caso de que no se llegue a un acuerdo para entablar el lugar, fecha y hora de las negociaciones, se observará lo dispuesto en el Art. 485 C.T.: "Si las partes interesadas no se reúnen o no se ponen de acuerdo respecto a lo dispuesto en el artículo anterior, cualquiera de ellas lo hará saber al Director General de Trabajo, quien previa audiencia con las partes, determinará el lugar, fecha y la hora en que se efectuarán las sesiones.

⁹⁴ El Art. 29 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, establece que todo arreglo conciliatorio relativo a condiciones de trabajo, dará lugar a que el funcionario ante quien se hubiere celebrado, quede en la obligación de verificar su estricto cumplimiento. En caso de no lograrlo, certificará lo conducente a la Dirección General de Inspección de Trabajo o, en su caso, a la Oficina Regional de Trabajo respectiva, para la imposición de sanciones. Para la imposición de las mismas deben observarse los Arts. 57, 58 y 60 de la referida ley.

requerida se niega a entrar en negociaciones, rechazándola o no dando respuesta escrita en el término legal se aplicará lo dispuesto en los Arts. 488 y 489 C.T.⁹⁵

Si en la etapa conciliatoria se llega a un avenimiento total, éste acuerdo tendrá fuerza ejecutiva y, al tratarse de obligaciones no económicas, el Director General de Trabajo las hará cumplir por los medios que estén a su alcance (Art. 524 C.T.).

Para la etapa del arbitraje se observará lo dispuesto en los Arts. 501 al 514 C.T., con la diferencia de que el laudo arbitral que se pronuncia en esta clase de conflictos tiene el carácter de sentencia ejecutoriada. El laudo arbitral obliga a las partes una vez que sea homologado por el Director General de Trabajo; y sobre las obligaciones no económicas, el Director podrá hacerlas cumplir por los medios legales que estén a su alcance (Art. 525 C.T.)

Para finalizar, el Art. 526 C.T. determina que lo dispuesto en la Sección Sexta, Capítulo III, Título III, Libro IV del Código de Trabajo, se aplicará a los conflictos promovidos por el sindicato mayoritario, cuando tengan por finalidad la señalada en el ordinal tercero del Art. 528 C.T.

3.2.2. Ley de Servicio Civil

3.1.2.1. Causas

Para el caso de las instituciones del Estado y los Municipios, las causas por las cuales se someten al arbitraje los conflictos colectivos de trabajo de

⁹⁵ Vid. Supra. 48.

carácter económico, según la legislación pertinente, se concentran en “aquellos puntos en que no hubo avenimiento en ninguna de las etapas anteriores” (Art. 144 L.S.C). Lo anterior da a entender que, a diferencia del Código de Trabajo, no hay posibilidad de que las partes convengan voluntariamente sobre el sometimiento del conflicto al arbitraje, ni que hayan pactado anteriormente en el contrato colectivo de trabajo el sometimiento al mismo.

El Art. 221 Cn. determina que la huelga está prohibida para los trabajadores del sector público, es decir, todos aquellos que desempeñan una actividad pública, por lo que el legislador prevé de una sola vez que esta clase de conflictos tienen que dirimirse a través del arbitraje cuando no se haya logrado, en la etapa del trato directo ni en la conciliación, acuerdo alguno.⁹⁶

3.1.2.2. Requisitos de los árbitros

Los árbitros deben ser personas honestas, capaces de resolver los conflictos que se sometan a su conocimiento, deben estar alejados de toda influencia partidaria, política, ideológica, que pueda impedir que estos resuelvan las controversias objetivamente. Son dos las diferencias esenciales que determina la Ley de Servicio Civil en el Art. 146 sobre los requisitos del árbitro, en comparación con lo que fija el Art. 502 C.T.

1. Deben ser personas mayores de treinta y cinco años. En el Código de Trabajo se establece que deben ser personas mayores de veinticuatro años. Si en aquel apartado se estableció que a los veinticuatro años la persona actúa con madurez y puede resolver objetivamente, no cabe duda que a la

⁹⁶ No es necesaria la escritura de compromiso para someter los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico al arbitraje.

edad que exige la Ley de Servicio Civil el árbitro tendrá mayor experiencia y será aun más objetivo para resolver el conflicto sometido a su conocimiento.

2. Deben poseer un título universitario. La legislación no exige una profesión en específico, pero sí que el árbitro haya culminado sus estudios de educación superior a nivel universitario. Se debe recordar que en estos conflictos están en juego servicios esenciales para la comunidad, por lo que una persona que haya culminado sus estudios universitarios se considera que tiene un acervo cultural y académico más amplio, y que tiene mayor conciencia de los alcances que puedan tener sus decisiones.⁹⁷

El Art. 146 inciso 2 L.S.C. determina que por cada árbitro nombrado se debe designar a un sustituto, y que éstos también deben ser juramentados. Debe entenderse que los sustitutos deben cumplir con los requisitos del Art. 146 inciso 2 y no estar comprendidos en los impedimentos o inhabilidades establecidos en el Art. 147 L.S.C.

Estos nombramientos se hacen a efecto de que el árbitro sustituto tome el lugar del titular en caso de muerte, renuncia o remoción del cargo por una causal de recusación.⁹⁸

A diferencia del Código de Trabajo, donde la resolución sobre la recusación no admite recurso alguno, la Ley de Servicio Civil establece que esta

⁹⁷ Para los demás requisitos, así como los impedimentos o inhabilidades señalados en el Art. 147 de la L.S.C.; Vid. Supra. 52.

⁹⁸ El Art. 149 L.S.C. determina que las causales de recusación son: a) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del tribunal de arbitraje, o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art. 147; b) Ser cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los representantes, funcionarios, concejales, directivos, asesores o apoderados; y c) tener interés comprobado en el conflicto. Dentro de las cuarenta y ocho horas de su juramentación, los árbitros pueden ser recusados ante el presidente del Tribunal de Servicio Civil, de conformidad al Art. 148 L.S.C

resolución admite únicamente el recurso de revocatoria, que se seguirá de conformidad los Arts. 503 y siguientes del C.P.C.M.⁹⁹

3.1.2.3. Procedimiento

Una vez sometido el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico al arbitraje, la ley otorga un plazo de setenta y dos horas para que cada una de las partes nombre a un arbitrador idóneo, debiendo comunicar su decisión al presidente del Tribunal de Servicio Civil. Si las partes no hacen el nombramiento de los árbitros en ese plazo, el Tribunal lo hará en nombre del que omitiere hacerlo.

Luego de haberse designado a los arbitradores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el Tribunal de Servicio Civil los citará para su juramentación y para elegir al tercer arbitrador que será el presidente del tribunal arbitral. En caso de no haber acuerdo para su elección, dentro de las veinticuatro horas posteriores, hará el nombramiento el Tribunal de Servicio Civil, quien tomará su juramentación y dará posesión a todos los árbitros de su cargo.

Luego de haber dado posesión de sus cargos, el presidente del Tribunal de Servicio Civil entregará al tribunal de arbitraje todos los antecedentes,

⁹⁹ Art. 503: Los decretos y autos no definitivos admitirán recurso de revocatoria, el cual será resuelto por el mismo juzgador que dictó la resolución recurrida.

Art. 504: El recurso se interpondrá por escrito en el plazo de tres días, y en él se hará constar la infracción legal que se estime cometida, con una sucinta explicación.

Si el recurso no cumple con los requisitos anteriores, el tribunal lo rechazará por improponible sin ningún otro trámite.

Art. 505: Del recurso interpuesto se oirá a la parte contraria dentro de tres días siguientes a la notificación, a fin de que formule su oposición.

El juez o tribunal dictará auto, para resolver sobre la revocatoria en el plazo de tres días contados desde el siguiente al de la conclusión del señalado en el artículo anterior, independientemente de que las partes hubieran hecho uso de sus derechos.

informes y diligencias que se hayan llevado a cabo en la conciliación. El tribunal arbitral recogerá las pruebas pertinentes, es decir que tiene la facultad de examinar testigos, practicar inspecciones, ordenar peritajes, y todas las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio.

El Art. 153 L.S.C. determina que en la audiencia que se señale para oír a las partes en conflicto y recibir las pruebas, el tribunal arbitral debe intentar por última vez el avenimiento entre las partes. El Art. 151 L.S.C. obliga a los árbitros a resolver con base en lo que dicte su conciencia y en la equidad, pero también deben tomar en cuenta lo que manda el Art. 119 L.S.C.¹⁰⁰

Otro aspecto que señala la Ley de Servicio Civil sobre el desempeño del tribunal arbitral, se encuentra en el Art. 152, el cual dice que necesariamente deben actuar, deliberar y resolver con la asistencia de todos sus miembros, y que adoptarán las resoluciones por mayoría de votos. A diferencia del Código de Trabajo, donde incurre en multa el árbitro que no asistiere a las actuaciones del tribunal injustificadamente, la Ley de Servicio Civil sanciona al árbitro que no asista con la pérdida total de sus honorarios, y en caso de tener una segunda inasistencia injustificada, dará lugar a la comparecencia del árbitro por apremio.

¹⁰⁰ Art. 119 L.S.C.: “Todo contrato colectivo celebrado con cualquier institución pública necesita para su validez de la aprobación del titular de la misma, la cual estará sujeta a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda, para ello el funcionario respectivo hará la remisión dentro de los quince días hábiles siguientes de la firma del contrato.

El Ministerio de Hacienda, al momento de emitir la opinión a que se refiere el inciso que antecede, la cual se emitirá dentro del plazo máximo de noventa días, deberá someterse a lo que establece el Art. 226 Cn., y lo que sobre el particular establece la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado.

En caso la opinión fuera desfavorable se extenderá la vigencia del contrato anterior, si existiere, y en todo caso se abrirá la negociación con base en los parámetros que dicha opinión necesariamente contemplase.

En ningún caso podrá autorizarse ni emitir opinión favorable cuando el contrato en referencia exceda o pueda vulnerar lo que al efecto señala el Art. 228 Cn.

La institución que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República.”

3.1.2.4. Laudo arbitral

El laudo arbitral es el fallo que emiten los árbitros sobre el conflicto que ha sido sometido a su conocimiento, sobre los puntos que se le han planteado, evitando así exceder sus funciones públicas; este se emitirá dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la fecha de integración del tribunal.

Al igual que el Código de Trabajo, el Art. 154 L.S.C. establece que el laudo debe ser firmado por todos los miembros del tribunal, pero que la omisión por parte de alguno de ellos no produce nulidad; tampoco es nulo el laudo que sea pronunciado fuera del plazo señalado por la ley. El Art. 155 L.S.C. determina que el laudo arbitral no admite recurso alguno¹⁰¹; el Art. 156 L.S.C. se establece que el laudo tiene el carácter de contrato colectivo de trabajo, y debe inscribirse en el registro correspondiente.¹⁰²

3.3. Análisis de los convenios de la O.I.T. sobre el arbitraje laboral ratificados por El Salvador.

3.3.1. Convenio sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (N° 98).

“Art. 4: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de

¹⁰¹ Es válido para este caso lo dicho sobre el recurso de apelación del laudo arbitral que se pronuncie con base en el Código de Trabajo.

¹⁰² Sobre la naturaleza jurídica del laudo arbitral, Vid. Supra. 67.

negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.” El artículo supra mencionado se relaciona con el Art. 49 inciso 2 de la Constitución de la República, respecto a que el Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses. Para tal efecto, el Código de Trabajo regula en el Libro Cuarto, Título Tercero, Capítulo III, las distintas etapas de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico; lo mismo sucede en el Capítulo XII, Sección III de la Ley de Servicio Civil.

Uno de los Convenios no ratificados por El Salvador, pero de mucha importancia en materia sindical y de conflictos colectivos de trabajo, es el Convenio sobre Negociación Colectiva (154), que en su Art. 8 establece que la solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales. Lo anterior se hace por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Este Convenio trata de las relaciones bipartitas (entre dos partes). No trata de las relaciones tripartitas, donde el gobierno también es parte. La convención especifica que las partes que forman parte de la negociación colectiva son: uno o más empleadores, una o más organizaciones de empleadores y una o más organizaciones de trabajadores.

3.4. Análisis de recomendaciones de la O.I.T.

3.4.1. Recomendación sobre la Conciliación y Arbitraje Voluntarios (N° 52)

“Se deberán establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con el objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre los empleadores y trabajadores”. Este primer apartado está relacionado con el Art. 49 Cn., porque en éste se establece la jurisdicción especial del trabajo, las juntas de conciliación y tribunales arbitrales para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y que los mismos sean solucionados de la manera más expedita.

“Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender representación igual de empleadores y trabajadores.” Párrafo que tiene relación con el Art. 505 C.T. y Arts. 119, 148, 149 y 151 L.S.C. En ambos cuerpos normativos es causa de recusación para los árbitros tener un interés en el conflicto que se intenta dirimir, ya que pondría en desventaja a una parte y en ventaja a la otra, por lo cual no se lograría la imparcialidad al momento de tomar una decisión y emitir el laudo arbitral. Además, se hace énfasis en que los árbitros deben proceder y sentenciar conforme les dicte su conciencia y con equidad, so pena de nulidad del respectivo laudo arbitral.

“El procedimiento debería ser gratuito y expedito; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo.” Esta recomendación ha sido muy bien acatada por nuestra normativa salvadoreña, tiene íntima relación con los Arts. 501, 509 y 510 C.T. y Arts.

145, 153, 154 L.S.C., en los cuales se establecen los plazos para conformar el tribunal arbitral, para que éste tome posesión y, para que se emita el laudo arbitral; de esta manera se trata de evitar la suspensión de labores por parte de los trabajadores.

“Si un conflicto ha sido sometido al procedimiento de arbitraje con el consentimiento de todas las partes interesadas para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a las huelgas y al lockouts mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral.” El arbitraje voluntario tiene como origen el acuerdo de las partes de someter su controversia a la decisión de un tercero. Los Arts. 500 inciso 1 C.T. y 144 L.S.C. regulan los casos en que procederá el arbitraje, y así finalizar sus conflictos; de esta manera se busca que las partes no tomen medidas extremas para la solución de sus conflictos, que serían las huelgas de hecho.

“Todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de arbitraje o a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente.” Los Arts. 510, 511, 512, 522 y 525 C.T. y 152 inciso 1°, 154, 155 y 156 L.S.C., son claros al establecer que el laudo arbitral pone fin al conflicto colectivo de trabajo y tiene carácter de contrato y convención colectivos de trabajo (según sea el caso), y se vuelve obligatorio para las partes en conflicto una vez que se haya inscrito en el registro correspondiente.

3.4.2. Recomendación sobre Negociación Colectiva de 1981 (N° 163)

Motiva a los Estados para que adopten medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con

carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y trabajadores. Estas organizaciones serán reconocidas para efectos de las negociaciones colectivas.

Otro aspecto a resaltar es que motiva a los Estados para dar una formación adecuada a los patronos y trabajadores durante las negociaciones. En el párrafo 8 establece que los procedimientos de resolución de conflictos deben ayudar a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga.

3.4.3. Recomendación sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios de 1951 (N° 92)

Propugna que al someterse el conflicto colectivo de trabajo a la conciliación o al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, se estimule a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas.¹⁰³

¹⁰³ Las consideraciones anteriores fueron realizadas por el grupo de investigación.

CAPÍTULO IV: EL ARBITRAJE LABORAL EN ALGUNAS LEGISLACIONES DE LATINOAMÉRICA

En este capítulo se analizan los conflictos colectivos de trabajo en algunas legislaciones de Latinoamérica, en especial la etapa del arbitraje laboral, de la cual se denotan similitudes y diferencias respecto al arbitraje laboral en El Salvador

4.1. Análisis del arbitraje laboral en Venezuela, Colombia, Panamá y México

4.1.1. Arbitraje en Venezuela

En Venezuela, el arbitraje obligatorio y voluntario se regula en el Título VII, Capítulo III (Art. 472 y siguientes) de la “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras” (Decreto N° 8.938 del 30 de abril del año 2012, publicado en la Gaceta Oficial N° 6.076, extraordinario, del 7 de mayo del año 2012).

Etapas de los conflictos colectivos.

A) Pliegos conflictivos – Conciliación: de acuerdo al Art. 472 de la “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”¹⁰⁴ en esta etapa se regulan las negociaciones y conflictos colectivos que se susciten entre una o más organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno, una o más patronos y patronas, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para

¹⁰⁴ En adelante L.O.T.T.T.

oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras.

Los funcionarios del Trabajo procurarán la solución armónica de las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores, aún antes que las partes revistan carácter conflictivo por un hecho público o por la presentación del pliego correspondiente.

Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse una diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector del Trabajo procurará abrir una etapa breve de negociaciones entre el patrono y la organización sindical respectiva, y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses (Arts. 473 y 474 L.O.T.T.T.).

Cuando se plantee un conflicto colectivo relacionado con un servicio público u organismo dependiente del Estado, el Inspector del Trabajo notificará de inmediato a la Procuraduría General de la República, a la Procuraduría Estatal o a la Sindicatura Municipal, según se trate en cada caso (Art. 475 L.O.T.T.T.). El procedimiento conflictivo comenzará con la presentación ante la Inspectoría del Trabajo de un pliego de peticiones, en el cual la organización sindical expondrá sus planteamientos.

Una vez presentado un pliego de peticiones que contenga uno o más planteamientos, durante la discusión del mismo y hasta su definitiva solución, la organización sindical presentante no podrá hacer nuevos planteamientos y reclamos, salvo que se trate de hechos ocurridos con posterioridad a la presentación del pliego (Arts. 476 y 477 L.O.T.T.T.). Dentro de las veinticuatro horas después de recibido el pliego de peticiones, el Inspector o

Inspectora del Trabajo enviará copia al patrono (Art. 478 L.O.T.T.T.). Una vez admitido el pliego, el Inspector o Inspectora del Trabajo solicitará de la organización sindical, por una parte, y del patrono, por la otra, la designación, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, de dos representantes principales y de un o una suplente por cada parte, para constituir la junta de conciliación, la cual estará presidida por el Inspector o Inspectora del Trabajo, o a quien éste o ésta designe.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, se instalará la junta de conciliación. En caso de ausencia o incapacidad de uno de los representantes, será sustituido o sustituida por su respectivo suplente. El funcionario o la funcionaria del trabajo que preside la Junta de Conciliación, intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar el criterio de las partes o mediar para lograr acuerdos (Art. 479 L.O.T.T.T.).

La Junta de Conciliación continuará reuniéndose hasta que haya acordado una recomendación unánimemente aprobada, o hasta que haya decidido que la conciliación es imposible. La recomendación de la Junta de Conciliación o en su defecto, el acta en que se deja constancia que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento.

Si se decide que la conciliación es imposible, haya o no ocurrido la paralización de labores por huelga, y si los trabajadores y las trabajadoras rechazaren el arbitraje, la junta de conciliación, su presidente o su presidenta expedirá un informe fundado, que contenga la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes (Art. 480 L.O.T.T.T.). El arreglo entre las partes o la decisión de someter la disputa a arbitraje, dará por terminado el procedimiento conflictivo (Art. 482 L.O.T.T.T.).

B) Huelga: para que los trabajadores y las trabajadoras inicien la huelga se requiere: 1) que haya sido presentado un pliego de peticiones conforme a esta Ley; 2) que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores; 3) que hayan transcurrido al menos ciento veinte horas desde el momento de la admisión del pliego de peticiones. (Art. 487 L.O.T.T.T.).

El tiempo de servicio de un trabajador o una trabajadora, no se considerará interrumpido por su ausencia al trabajo con motivo de la huelga en un conflicto colectivo. La entidad de trabajo o entidades de trabajo donde se desarrolla una huelga no podrán contratar a trabajadores ni a trabajadoras, ni trasladar a trabajadores o a trabajadoras desde otros centros de trabajo para realizar las labores de los y las que participan en la huelga (Art. 489 L.O.T.T.T.).

c) Arbitraje laboral: Para el arbitraje voluntario la L.O.T.T.T. no establece requisitos taxativos para su promoción, pero de acuerdo al Art. 482 de la misma ley, debe existir un acuerdo previo (voluntario) de las partes para someter el conflicto al arbitraje (finalizando de esta forma la etapa conciliatoria).

De acuerdo a la legislación venezolana, se constituirá una junta de arbitraje, que estará conformada por 3 miembros. Uno de ellos será escogido por los patronos de una terna presentada por los trabajadores; otro será escogido por los trabajadores de una terna presentada por los patronos; el tercero será escogido de mutuo acuerdo. En caso de no haber acuerdo para la designación de los miembros, lo hará el Inspector de Trabajo en el término de 5 días. No podrán conformar la junta arbitral según el artículo anteriormente citado las personas que se relacionen directamente con las

partes en conflicto, ni aquellas que tengan nexos familiares, dentro del cuarto grado de consanguinidad y el segundo de afinidad (Art. 493 L.O.T.T.T.).

De acuerdo al Art. 494 L.O.T.T.T., las decisiones de las juntas de arbitraje se tomarán por mayoría de votos. La junta de arbitraje tendrá las facultades de investigación de un tribunal ordinario, y sus audiencias serán públicas. Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales del trabajo para solicitar la nulidad de las decisiones que tomen los árbitros en contravención a disposiciones legales de orden público.

El laudo arbitral se dictará dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la constitución de la junta arbitral, se publicará en la Gaceta Oficial y será de obligatorio cumplimiento para las partes (Art. 496 L.O.T.T.T.).

El arbitraje obligatorio procede en el caso de las huelgas que, por su duración u otras circunstancias, pongan en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población.

El Art. 484 L.O.T.T.T. establece cuáles son los bienes y servicios esenciales, ya que como se menciona supra, procede en circunstancias que pongan en peligro inmediato la vida y la producción de bienes y servicios cuya paralización cause daños a la población. Su procedimiento es el mismo que el del arbitraje voluntario.

4.1.1.1. Comparación entre Venezuela y El Salvador

A) Inicio del conflicto: al plantearse un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico en Venezuela, el Inspector del Trabajo abrirá una etapa breve de negociaciones entre el patrono y la organización sindical en

conflicto, pudiendo participar en ella personalmente o por medio de un representante, para armonizar sus puntos de vista (Arts. 473-474 L.O.T.T.T.).

Cuando se plantea un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico en El Salvador, el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil (según sea el caso) traslada la solicitud (luego de certificar la original y su copia) y la hace llegar a la parte a quien va dirigida. Las partes se reúnen para determinar fechas, hora y lugar para las negociaciones, pero en éstas no interviene el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil (Arts. 483-485 C.T. y 132-134 L.S.C.).

B) Admisión del pliego de peticiones y conciliación: en Venezuela, una vez admitido el pliego de peticiones, el Inspector de trabajo solicitará a las partes la designación de dos representantes principales, y de un suplente, por cada parte (dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes) para constituir la junta de conciliación. La junta estará presidida por el Inspector de Trabajo (Art. 479 L.O.T.T.T.).

Al recibir la solicitud de conciliación, en El Salvador, el Director General de Trabajo o el Presidente del Tribunal de Servicio Civil, puede decidir intervenir o no intervenir en el conflicto, o designar a un conciliador. El conciliador citará a las partes para acordar las fechas de las sesiones de conciliación y que nombren a sus representantes (no conforman una junta de conciliación). Arts. 492 C.T. y 138 L.S.C.

C) Arbitraje laboral: En Venezuela no se establecen motivos taxativos para la promoción del arbitraje laboral (arbitraje voluntario). Solo se requiere que haya acuerdo previo entre las partes (Art. 482 L.O.T.T.T.). En El Salvador el Art. 500 C.T. establece los casos en que procede el arbitraje: Cuando las

partes lo convengan voluntariamente, cuando se haya estipulado el arbitraje en el contrato o convención colectivos de trabajo (arbitraje voluntario y siempre que se trate de un servicio esencial (arbitraje obligatorio); mientras que el Art. 144 L.S.C. establece que una vez terminada la etapa conciliatoria se procederá al arbitraje en los puntos en que no hubo avenimiento en las etapas anteriores (se trata de un arbitraje obligatorio).

4.1.2. Arbitraje en Colombia

En Colombia, el arbitraje laboral se regula en la Parte II, Título II, a partir del Capítulo I, del “Código Sustantivo del Trabajo” (adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, publicado en el Diario Oficial No. 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del estado de sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No. 3518 de 1949).

Etapas de los conflictos colectivos.

A) Arreglo directo: cuando se dé un conflicto colectivo que pueda originar la suspensión del trabajo, o que tenga que solucionarse mediante arbitraje obligatorio, el sindicato en conflicto nombrará una delegación para que presente al empleador el pliego de peticiones. El empleador recibirá a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones para iniciar conversaciones; la iniciación de las conversaciones no puede diferirse por más de cinco días (Arts. 432 y 433 del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante C.S.T.).

Las conversaciones de negociación durarán veinte días calendario, y puede prorrogarse veinte días más de común acuerdo. Las conversaciones pueden desarrollarse por el término que deseen las partes, pero si lo exigen los

trabajadores, se les dará respuesta sobre sus peticiones a más tardar dentro de los diez días siguientes a la iniciación de las conversaciones. Si se llegare a un acuerdo total o parcial, se firmará la respectiva convención colectiva, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto del inspector respectivo (Arts. 434 y 435 C.S.T.). Si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar esa situación en el acta final que suscribirán las partes (Art. 436 C.S.T.).

B) Mediación: los puntos en los que no se haya logrado un arreglo en la etapa anterior, serán sometidos a mediación. Las partes designarán, de común acuerdo, a un conciliador o conciliadores. Los conciliadores deberán manifestar, si aceptan o no el cargo, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su designación (Art. 437 C.S.T.). Una vez aceptado el cargo, los conciliadores convocarán a las partes para que éstas rindan los datos e informes necesarios para el desempeño de su labor, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su designación (Art. 438 C.S.T.).

La mediación tendrá una duración máxima de diez días hábiles, improrrogables, que se contarán a partir del día siguiente a la terminación del arreglo directo. En este momento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convocará a las partes para reiniciar las negociaciones sobre los puntos no solucionados en el arreglo directo. Si la conciliación no concluye en un acuerdo, se hará constar en un acta que firmarán los conciliadores (Arts.441 y 442 C.S.T.).

C) Huelga: el Art. 444 C.S.T. establece que la huelga se resolverá dentro de los diez días siguientes a la terminación de la etapa del arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría de votos de los trabajadores que integran la Asamblea General.

El cese colectivo del trabajo podrá efectuarse transcurridos cinco días desde la declaración de la huelga, y no más de treinta días después. Una vez declarada la huelga, los trabajadores deben abandonar el lugar de trabajo, la cual debe efectuarse en forma ordenada y pacífica. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud del sindicato, podrá someter a votación de los trabajadores, el sometimiento o no de sus diferencias a un fallo arbitral.

Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanuda dentro de un término máximo de tres días hábiles si se hallare suspendido (Arts. 445, 446 y 448 C.S.T.). Si la huelga excede de los sesenta días sin que las partes solucionen el conflicto, el empleador y los trabajadores, durante los tres días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje (Art. 448 C.S.T.).

D) Arbitraje laboral: el Código Sustantivo del Trabajo reconoce dos clases de arbitraje: a) el voluntario, que se da mediante el acuerdo de las partes, sin imposición alguna; y b) el obligatorio, en los conflictos colectivos de trabajo que afecten los servicios públicos que no hayan podido resolverse mediante el arreglo directo, siendo entonces impuesto por el Estado (Art. 452 del C.S.T.).

El Art. 444 C.S.T. establece que la solicitud de arbitramiento se resolverá dentro de los diez días siguientes a la terminación de la etapa del arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, siendo ésta la base legal del arbitraje voluntario. Mientras que el arbitraje obligatorio y su procedimiento se encuentra regulado a partir del Art. 452 C.S.T. Algo muy particular sucede a partir del Art. 453 del Código Sustantivo del Trabajo, en

cuanto al desarrollo de este procedimiento, puesto que en un principio fue derogado por el Art. 118 de la Ley 1563 del año 2012, dejando sin regulación en ningún otro cuerpo normativo el procedimiento para el arbitraje en materia laboral. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia, en relación con la vigencia del arbitramento en materia laboral, en el expediente AL2314-2014, radicación 62867, del 12 de marzo de 2014, expresa:

“Pues bien, el Congreso de la República, el pasado 12 de Julio de 2012 y con vigencia a partir del 12 de octubre de la misma anualidad, expidió la Ley 1563 «por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional», la que, en su artículo 118, derogó en forma expresa el artículo 164 del Decreto 1818 de 1998, referente básico de la providencia mencionada, lo cual obliga a revisar el criterio expresado”.

“Al respecto, debe comenzar la Sala por precisar que, la Ley 1563 de 2012 no tuvo la intención de regular el arbitraje laboral, muestra de ello es que su articulado no dé señas de reformas al arbitraje obligatorio o voluntario, como tampoco diga nada sobre la composición e integración de los tribunales de arbitramento en asuntos del trabajo, el procedimiento arbitral, las facultades del tribunal y su ámbito de competencia, los efectos jurídicos y la vigencia de los fallos arbitrales, entre otros aspectos de vital importancia para el Derecho Colectivo del Trabajo”.

Lo anterior nos lleva a concluir que las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen su plena vigencia, al no haber sido derogadas expresa o tácitamente por la Ley 1563 de 2012, muy a pesar de que el artículo 119 de la referida ley señale que regula íntegramente la materia de arbitraje.”

Según el Art. 452 C.S.T., se someterán a arbitraje obligatorio: a) los conflictos colectivos de trabajo que afecten los servicios públicos esenciales que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación; b) los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramiento, conforme lo establece el Art. 444 antes mencionado.

Los tribunales de arbitraje se conforman en el caso que se produzcan conflictos colectivos de trabajo. El tribunal de arbitraje voluntario se integra con tres árbitros: uno designado por cada una de las partes del conflicto y el tercero por acuerdo de dichos árbitros. En el arbitraje obligatorio cada parte designa un árbitro; el tercero es elegido por los dos árbitros designados por las partes, y en caso que no se pongan de acuerdo será designado por el Ministerio del Trabajo de una lista integrada por la Sala de lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En una convención colectiva de trabajo se puede estipular el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente, debiendo ceñirse a los términos de dichas convención en lo que se refiere a la constitución del tribunal, competencia y procedimiento para el conocimiento y decisión de las controversias. El término que tiene el tribunal de arbitraje para emitir su fallo es de diez días (Art. 459 Código Sustantivo del Trabajo), debiendo hacerlo sobre los puntos en que no hubo acuerdo en el arreglo directo, no debiendo afectar los derechos o facultades que la Constitución nacional, leyes o normas convencionales vigentes le estipulen (Art. 458 Código Sustantivo del Trabajo).

El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. La vigencia de éste no puede

exceder de dos años, y no podrá haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo que rija el laudo arbitral (Art. 461 C.S.T.).

4.1.2.1. Comparación entre Colombia y El Salvador

A) Inicio del conflicto: para iniciar el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico en Colombia el sindicato en conflicto nombrará una delegación para que ésta presente directamente al empleador, el pliego de peticiones. El empleador recibirá a la delegación dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibido el pliego para iniciar conversaciones (Arts. 432-433 C.S.T.). En El Salvador el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico da inicio con la presentación de la solicitud, o pliego de peticiones, ante el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil. Se certificará la solicitud y su copia, y se hará llegar la original a la parte a quien va dirigida (Art. 483 C.T. y 132 L.S.C.).

B) Conciliación: en Colombia las partes designarán, de común acuerdo, a un conciliador o conciliadores (no lo hace el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), y éste o éstos deben manifestar si aceptan o no el cargo dentro de las veinticuatro horas siguientes a su designación. El conciliador convocará a los representantes de las partes para que suministren los datos e informes necesarios para el desempeño de sus funciones (Arts. 437-438 C.S.T.).

En El Salvador, una vez recibida la solicitud de conciliación, será el Director General de Trabajo o el Presidente del Tribunal de Servicio Civil quien decidirá si intervendrá o no en el conflicto, o si nombrará a un conciliador. El conciliador citará a las partes en conflicto para que acuerden el horario de las reuniones de conciliación y para que nombren a sus representantes en esta etapa (Art. 492 C.T. y 138 L.S.C.).

C) Designación del tribunal arbitral: en Colombia el tribunal de arbitraje se puede conformar de dos maneras: 1) Tanto para el arbitraje voluntario como para el obligatorio, cada parte designará a un árbitro, y entre los dos árbitros designados elegirán a un tercer árbitro, si no lo hacen lo designará el Ministerio de Trabajo de una lista integrada por la Sala de lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia. 2) Las partes pueden estipular previamente en una convención colectiva de trabajo, el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente (452-455 C.S.T.).

En El Salvador, el tribunal de arbitraje se conforma de tres miembros. Cada parte designa a un árbitro y comunica dicho nombramiento al Director General de Trabajo o al presidente del Tribunal de Servicio Civil, éste último los juramentará. Los árbitros designarán a un tercer arbitrador, que será el presidente del tribunal; si no se pusieren de acuerdo lo nombrará el Director General de Trabajo o el presidente del Tribunal de Servicio Civil (no existe lista previa). Art. 501 C.T. y 145 L.S.C.

4.1.3. Arbitraje en Panamá

En Panamá, el arbitraje laboral se encuentra regulado en el Libro III, Título III, a partir del Capítulo I, del “Código de Trabajo” (Decreto de Gabinete N° 252, del 30 de diciembre de 1971).

Etapas de los conflictos colectivos.

A) Trato y arreglo directo: según el Art. 423 del Código de trabajo de Panamá (en adelante C.T.P.), las organizaciones sociales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador las peticiones y quejas que estimen convenientes. Del arreglo a que lleguen las partes por la vía anterior, se

levantará acta que, en copia auténtica, se remitirá a la Inspección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes, directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local. Para iniciar la conciliación no es necesario que las partes recurran primero al trato directo (Arts. 424 y 425 C.T.P.).

B) Conciliación: una vez presentado el pliego de peticiones se inicia el procedimiento de conciliación. El funcionario ante quien se presente deberá certificar los tres ejemplares del pliego de peticiones el día y la hora exactos en que fue presentado, uno de los cuales devolverá a los interesados. 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.

El empleador dispondrá de un plazo de cinco días para contestar el pliego de peticiones (Arts. 433, 435 y 436 C.T.P.); en esa contestación dará respuesta a cada petición formulada por los trabajadores, especificando cuáles acepta y cuáles rechaza, y los motivos de oposición de las mismas.

Una vez notificado el empleador, la dirección regional o general de trabajo designará un conciliador entre el personal especializado del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (Art. 437 C.T.P.). Las partes están obligadas a comparecer a todas las reuniones a que sean citadas por el funcionario conciliador.

Las inasistencias podrán sancionarse como desacato. El conciliador, al reunir a las partes en el conflicto, intentará un amigable avenimiento (Art. 439 C.T.P.). Se realizarán tantas audiencias de conciliación como sean necesarias, aún en horas y días inhábiles (Art. 442 C.T.P.). Según el Art. 443

C.T.P., la conciliación termina: a) cuando haya transcurrido quince días desde que se notificó el pliego de peticiones (a menos que las partes decidan prorrogar el plazo); b) cuando el empleador no conteste en pliego de peticiones o se retire de la conciliación, o no comparezca a las citaciones; c) cuando las partes manifiesten su intención de dar por terminada la conciliación; d) cuando las partes lleguen a un acuerdo o convengan ir al arbitraje.

C) Arbitraje laboral: el arbitraje voluntario procede por: a) acuerdo previo de las partes, b) por solicitud de los trabajadores ante la Dirección General o Regional de Trabajo.

Sobre la elección de los árbitros, el Art. 454 del C.T.P., determina que cada Director Regional y la Dirección General de Trabajo formularán anualmente una lista, de la cual cada una de las partes en conflicto elegirá un árbitro, y si por alguna causa no se designan los árbitros de las listas mencionadas, las partes lo elegirán libremente, y si aun así no logran designarlo, lo hará la Dirección Regional o General de Trabajo (tomando en cuenta la lista que se mencionó anteriormente).

El tribunal de arbitraje tiene facultad para efectuar todas las investigaciones que estime necesarias, conducentes a esclarecer las cuestiones planteadas, y solicitar auxilio o informes de las autoridades y tribunales de trabajo, y de cualquier otra autoridad o funcionario. El tribunal funcionará con la asistencia indispensable de todos los miembros (Arts. 460 y 461 C.T.P.).

Dentro de los dos días siguientes a la toma de posesión del tercer árbitro, se citará a las partes para que se enteren de los detalles del conflicto y para recibir las pruebas pertinentes; dentro de los diez días hábiles siguientes a la

audiencia con las partes se dictará el fallo, también denominado laudo arbitral, sujetándose a los hechos y a la verdad sabida; la decisión se tomará por mayoría de votos y deberá ser motivada (Art. 463 C.T.P.).

El laudo arbitral tiene naturaleza normativa y equivale a ley entre las partes; su incumplimiento puede reclamarse en un proceso ejecutivo, abreviado o común de trabajo, sin perjuicio del derecho de huelga. El laudo arbitral obliga a las partes por el tiempo que determine, que no podrá exceder del plazo máximo que se señala en el Art. 410 (que es de cuatro años), o del previsto en el compromiso, si las partes hubieren fijado uno inferior.

El laudo arbitral no admite recurso alguno, pero sí puede declararse nulo en los siguientes casos: a) si se decide sobre un asunto que no fue sometido al arbitraje, pero sólo en la parte que constituye el exceso; b) si desmejora las condiciones de trabajo; c) si se falla fuera del término; y d) si el compromiso fuere nulo o ineficaz (Art. 473 C.T.P.).

El Art. 452, numeral 3 C.T.P., establece que cuando el conflicto colectivo se produzca dentro de una empresa de servicio público¹⁰⁵, éste debe someterse a arbitraje obligatorio. La Dirección Regional o General de Trabajo decidirá someter la huelga a arbitraje después de que haya comenzado; las partes podrán apelar esta decisión ante el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. La resolución que decida someter el conflicto a arbitraje suspenderá la huelga de forma inmediata. El trámite será el mismo que para el arbitraje voluntario.

¹⁰⁵ Art. 486 C.T.P.: "...se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio."

4.1.3.1 Comparación entre Panamá y El Salvador

A) Inicio del conflicto: en Panamá, las organizaciones sociales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador las peticiones y quejas que estimen convenientes. Del arreglo a que lleguen las partes se levanta un acta, y se remite una copia auténtica a la Inspección General de Trabajo. Para iniciar la conciliación no es necesario recurrir primero al trato directo (Arts. 424-425 C.T.P.).

Cuando se plantea un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico en El Salvador, el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil traslada la solicitud (luego de certificar la original y su copia) y la hace llegar a la parte a quien va dirigida. Las partes se reúnen para determinar fechas, hora y lugar para las negociaciones, pero en éstas no interviene el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil (Arts. 483-485 C.T. y 137 L.S.C.). Para iniciar la conciliación debe recurrirse anteriormente al trato directo, en ambos casos.

B) Conciliación: en Panamá, si el pliego de peticiones se presenta en la etapa de conciliación, la Dirección Regional o General de Trabajo notificará al trabajador de la existencia del conflicto. El empleador contestará el pliego de peticiones en un plazo de cinco días dando respuesta a cada petición formulada. La Dirección Regional o General de Trabajo designará un conciliador entre el personal del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, quien convocará a las partes a reuniones de conciliación (Arts. 433 – 439 C.T.P.).

En El Salvador, una vez recibida la solicitud de conciliación, será el Director General de Trabajo o el presidente del Tribunal de Servicio Civil quien

decidirá si intervendrá o no en el conflicto, o si nombrará a un conciliador. El conciliador citará a las partes en conflicto para que acuerden el horario de las reuniones de conciliación y para que nombren a sus representantes en esta etapa (Art. 492 C.T. y 138 L.S.C.).

C) Designación del tribunal arbitral: para la elección de los árbitros, en Panamá, cada Director Regional y la Dirección General de Trabajo formularán anualmente una lista, de la cual cada parte en conflicto elegirá un árbitro; si no se designan los árbitros de la lista, las partes pueden elegirlos libremente, y en su defecto lo hará la Dirección General o Regional de Trabajo, tomando en cuenta la lista anteriormente mencionada (Arts. 454-455 C.T.P.). En El Salvador el tribunal de arbitraje se conforma de tres miembros. Cada parte designa a un árbitro y comunica dicho nombramiento al Director General de Trabajo o al presidente del Tribunal de Servicio Civil, este último los juramentará. Los árbitros designarán a un tercer arbitrador, que será el presidente del tribunal; si no se pusieren de acuerdo lo nombrará el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil (no existe lista previa). Art. 501 C.T. y 145 L.S.C.

D) Laudo arbitral: en Panamá, dentro de los dos días siguientes a la toma de posesión del tercer árbitro, se citará a las partes para que presenten pruebas. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la audiencia se emitirá el fallo (Arts. 463 C.T.P.). En El Salvador, dentro de los treinta días siguientes contados a partir de su fecha de integración, el tribunal pronunciará el fallo, que se denominará laudo arbitral, el cual será firmado por cada uno de los miembros (Arts. 510 C.T. y 154 L.S.C.).

E) Vigencia del laudo arbitral: en Panamá, el laudo arbitral no podrá exceder el plazo máximo de cuatro años. Su incumplimiento da base legal para

reclamar su ejecución. El laudo arbitral no admite recurso alguno, pero sí puede declararse nulo (Arts. 410, 473 C.T.P.). En El Salvador, la vigencia del laudo arbitral es de tres años a partir de su inscripción (Arts. 512 C.T. y 156 L.S.C.). El laudo arbitral no admite recurso alguno. (Arts. 511 C.T. y 155 L.S.C.).

4.1.4. Arbitraje en México

En México, los procedimientos de los conflictos colectivos de trabajo, de naturaleza económica, se regulan en el Título Catorce, Capítulo XIX de la “Ley Federal del Trabajo” (Promulgada el 23 de diciembre de 1969, Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970) a partir del Art. 900.

Etapas de los conflictos colectivos.

El Art. 901 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante L.F.T.), establece que los conflictos colectivos de naturaleza económica se someterán ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son tribunales permanentes, integrados por representantes del Gobierno y representantes de los trabajadores y los patronos.

Estos son designados por las distintas ramas de la industria o de distintas actividades, conforme a la clasificación que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así mismo se integrarán por un secretario general y otro secretarios, generales o auxiliares, según se estime conveniente (Art. 605 L.F.T.). El objetivo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es intentar la conciliación entre las partes, en cualquier estado del proceso, siempre y cuando no se haya dictado una resolución que ponga fin al conflicto.

El Art. 900 L.F.T., determina que los conflictos colectivos de naturaleza económica se dan por las siguientes causas: 1) que su objeto sea la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo; 2) que su objeto sea la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Como ya se mencionó supra, en México existe un tribunal de carácter permanente, que se encargará de la tramitación y decisión de los conflictos colectivos de naturaleza económica. El secretario general de acuerdos actuará como secretario del pleno, se encargará del orden de las sesiones y levantará acta de las mismas. Los secretarios generales se encargarán de vigilar, organizar y evaluar el desarrollo, resolución y control de los procedimientos que se lleven a cabo en las Juntas Especiales (Art. 605 bis L.F.T.).

La Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales. El pleno estará integrado por el presidente de la Junta y todos los representantes de los trabajadores y de los patronos ante las Juntas Especiales¹⁰⁶.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa (siempre que se afecte el interés profesional), y por el patrón o patronos, mediante una demanda por escrito; en ella se determinarán las generales del demandante y los documentos que justifiquen su personalidad, la exposición de hechos y causas que dieron origen al conflicto y, las pretensiones del demandante (Art. 904 L.F.T.).

¹⁰⁶ Las Juntas Especiales se integrarán por el Presidente de la Junta y por los respectivos representantes de los trabajadores y los patronos.

Una vez que la Junta reciba la demanda, citará a las partes a una audiencia (dentro de los cinco días siguientes). En la audiencia, ya sea que concurra una o ambas partes, tendrán que exponerse las alegaciones pertinentes, luego la Junta exhortará a las partes a conciliar; en caso de no llegar a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto, y una vez concluidas las exposiciones, se procederá a desahogarse las pruebas admitidas. Dentro de la misma audiencia, la Junta nombrará al menos tres peritos para que investiguen los hechos y causa que dieron origen al conflicto, y emitirán un dictamen (que no puede exceder a los treinta días) respecto de la forma en que, según su parecer, tendría que resolverse el conflicto¹⁰⁷ (Art. 906 L.F.T.).

Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido el dictamen de los peritos, pueden formular las observaciones que estimen pertinentes. En caso de que se formulen objeciones, la Junta citará a una audiencia a la cual tendrán que concurrir los peritos, para que éstos respondan las preguntas de las partes en relación al peritaje (Art. 912 L.F.T.). Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un plazo de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito. Transcurrido dicho término, el secretario general declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días formulará un dictamen (Arts. 915 y 916 L.F.T.).

El presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación¹⁰⁸. A fin de conseguir un equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, la Junta podrá mejorar las condiciones de trabajo en

¹⁰⁷ En este caso, las partes podrán designar comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación e indiquen las observaciones que estimen convenientes.

¹⁰⁸ Que se efectuará dentro de los diez días siguientes a la entrega del dictamen a las partes.

la empresa, pero nunca reducir los derechos mínimos consignados en las leyes (Arts. 918 y 919 L.F.T.).

4.1.4.1. Comparación entre México y El Salvador

En México, los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico se someten ante las juntas de conciliación y arbitraje, que son tribunales permanentes, integrados por representantes del gobierno, trabajadores y patronos. Así mismo se integrarán por un secretario general y otros auxiliares (Art. 605 L.F.T.). Estos conflictos pueden ser planteados mediante una demanda por escrito determinando las generales del demandante, la exposición de hechos y causas que generaron el conflicto y las pretensiones del demandante.

Dentro de los cinco días siguientes se realizará una audiencia con la finalidad de llegar a una conciliación. La Junta nombrará peritos para que investiguen y emitan un dictamen, y luego del dictamen permitirá a las partes que formule sus alegatos por escrito. Dentro de los quince días siguientes se dictará el dictamen.

En El Salvador no existen tribunales permanentes (como las Juntas de Conciliación y Arbitraje). Los conflictos colectivos de carácter económico se encuentran divididos en etapas; se comienza por el trato directo, donde los trabajadores presentan un pliego de peticiones ante la Dirección General de Trabajo o ante el Tribunal de Servicio Civil, para que éstos la hagan llegar al patrono, y así negociar sobre las peticiones.

En caso de no haber acuerdo en alguna o todas las cláusulas, se pasa a la etapa de conciliación, donde un conciliador, designado por el Director

General de Trabajo o por el presidente del Tribunal de Servicio Civil, busca el avenimiento entre las partes. Si no hay acuerdo, y si las partes así lo determinan, se promueve la etapa del arbitraje. (Arts. 481- 515 C.T. y 130-158 L.S.C.).

4.2. Análisis a nivel centroamericano

4.2.1. Arbitraje en Guatemala

En Guatemala, los conflictos de carácter económico social se regulan en el Título Duodécimo, a partir del Capítulo Primero, del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, reformado por última vez en el mes de mayo del año 2001) a partir del Art. 374.

Etapas de los conflictos colectivos.

A) Arreglo directo: los patronos y trabajadores buscarán resolver sus controversias por medio del arreglo directo, en el que pueden intervenir las partes mencionadas y otros amigables componedores.

La ley faculta a los trabajadores para que constituyan consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, quienes presentarán al patrono o sus representantes, las quejas o solicitudes de los trabajadores (Art. 374 Código de Trabajo de Guatemala, en adelante C.T.G.). Si se llega a un acuerdo, se levantará acta de lo acordado y, dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma, se enviará copia auténtica a la Inspección General del Trabajo, institución que velará para que los acuerdos tomados por las partes no contraríen los derechos que protegen a los trabajadores (Art. 375 C.T.G.).

B) Conciliación: la conciliación procede cuando, en el lugar de trabajo, se produzcan cuestiones susceptibles de huelga. Para presentar el pliego de peticiones se presentan dos situaciones:

1) Si se trata de patronos o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán un pliego de peticiones, en el cual designarán tres delegados que conozcan bien las causas del conflicto. En el mismo pliego se les conferirá poder para firmar cualquier arreglo.

2) Si se trata de patronos o trabajadores sindicalizados, será la Asamblea General de la organización la que acuerde el planteamiento del conflicto; la Asamblea escogerá a tres de sus miembros para conformar el Comité Ejecutivo. (Art. 377 C.T.G.).

Los delegados o representantes sindicales, según sea el caso, presentarán el pliego de peticiones al juez de trabajo respectivo, quien notificará a las partes a más tardar el día siguiente de su recepción. Desde el momento que se entrega el pliego se entenderá planteado el conflicto. A partir de este momento se debe autorizar toda terminación de contrato, donde el juez tramitará el asunto en forma de incidente (Arts. 378 – 380 C.T.G.).

Dentro de las doce horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo y Previsión Social procederá a formar el Tribunal de Conciliación (este punto se explicará cuando se desarrolle el punto del arbitraje).

Una vez que el Tribunal de Conciliación se declare competente, se reunirá con el objeto de convocar a ambas partes para una comparecencia. Dos horas antes de la comparecencia, el Tribunal de Conciliación oirá a los

delegados de ambas partes por separado. El Tribunal hará las deliberaciones necesarias y llamará a los delegados a la comparecencia para proponer medio o bases generales de acuerdo (Arts. 381 – 385 C.T.G.).

Si hubiere arreglo, se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte (Art. 386 C.T.G.). Si se agotan los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o no hayan convenido someter su disputa al arbitraje, el tribunal levantará un informe y remitirá una copia a la Inspección General de Trabajo (Art. 389 C.T.G.). Si los delegados acordaran someter su conflicto al arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas servirán de base para el juicio correspondiente (Art. 390 C.T.G.).

Si no hubo arreglo ni convenio de sometimiento al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber fracasado la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al Juez de Trabajo y Previsión Social su pronunciamiento sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, tal pronunciamiento es necesario antes de ir a la huelga.

C) Arbitraje laboral: el Art. 397 C.T.G. establece como motivos para someter al arbitraje voluntario los conflictos colectivos de carácter económico, los siguientes: a) cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; b) cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro.¹⁰⁹

Las partes deben someter ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo.

¹⁰⁹ En este caso, las partes deben reanudar sus labores y someter a la consideración del Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto.

Designarán tres delegados por cada parte, quienes tendrán poderes suficientes para representarlos. Dentro de las veinticuatro horas siguientes, el juez procederá a integrar el Tribunal de Arbitraje (Arts. 398-399 C.T.G.).

El Tribunal de Arbitraje se integrará de la manera siguiente: 1) Un Juez de Trabajo y Previsión Social (que será el presidente); 2) un representante y tres titulares de los trabajadores; 3) un representante y tres titulares de los empleadores.

Los Tribunales de Arbitraje tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que, por designación de la Corte Suprema de Justicia, conozca en materia laboral (Arts. 293-294 C.T.G.). Una vez que el Tribunal se declare competente dictará sentencia dentro de los quince días posteriores (Art. 401 C.T.G.).

Dentro de los quince días, el Tribunal de Arbitraje oír a los delegados de las partes por separado o en comparecencias conjuntas, interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores, pudiendo ordenar la evacuación rápida de las diligencias que estime conveniente, incluyendo pruebas y dictamen técnico – económico (Art. 402 C.T.G.).

La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas y sociales; sobre estas últimas el Tribunal puede resolver con entera libertad y conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a los solicitado por las partes (Art. 403 C.T.G.).

La sentencia se podrá apelar dentro de los tres días siguientes a la notificación del fallo, se elevarán los autos a la Sala de Apelaciones de

Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia dentro de los siete días posteriores a su recibimiento (salvo que ordene prueba para mejor proveer), según lo dispone el Art. 404 C.T.G.

La sentencia será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año. La parte que se niegue a cumplir el laudo o sentencia será sancionada, y la parte que ha respetado el laudo tiene a salvo su derecho de pedir la ejecución del mismo (también puede optar por declararse en paro o huelga, sólo si lo hace por el incumplimiento de las resoluciones del fallo), según lo disponen los Arts. 405 y 406 C.T.G.

El Art. 397 C.T.G. establece que los conflictos de trabajo se someterán al arbitraje obligatorio en los casos siguientes: a) cuando, una vez calificada como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se haya realizado; b) cuando se refiera a los casos previstos en el Art. 243 C.T.G.¹¹⁰ y c) en el caso que, solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Art. 241 C.T.G.¹¹¹, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos la

¹¹⁰ Art. 243 C.T.G.: No podrá llegarse a la realización de una huelga:

a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste.

b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas.

c) Fuerzas de seguridad del Estado.

¹¹¹ Art. 241: Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

En el arbitraje obligatorio, el Juez de Trabajo y Previsión Social convocará de oficio a las partes y levantará un acta que contenga los motivos de divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo, y cada parte designará tres delegados con poder suficiente para tomar acuerdos (Art. 398 C.T.G.). En cuanto al trámite, será el mismo que en el arbitraje voluntario.

4.2.1.1. Comparación entre Guatemala y El Salvador

A) Inicio del conflicto: para el arreglo directo en Guatemala la ley faculta a las partes para que constituyan consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo; éstos presentarán al patrono las quejas o solicitudes de los trabajadores (Art. 374 C.T.G.).

Se levantará un acta de lo acordado y se enviará una copia auténtica a la Inspección General de Trabajo (Art. 375 C.T.G.).

En El Salvador, cuando se plantea un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico, el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil trasladan la solicitud (luego de certificar la original y su copia) y la hacen llegar a la parte a quien va dirigida.

Las partes se reúnen para determinar fechas, hora y lugar para las negociaciones, pero en éstas no interviene el Director General de Trabajo ni el Tribunal de Servicio Civil (Arts. 483-485 C.T. y 137 L.S.C.). Si las partes llegan a un acuerdo, se somete el contrato a aprobación de la Asamblea Sindical, se firmará por las partes y se inscribirá (Arts. 487 C.T y 136 L.S.C.).

B) Conciliación: en Guatemala los delegados o representantes sindicales presentarán el pliego de peticiones al Juez de Trabajo para iniciar la conciliación. El Juez de Trabajo formará el Tribunal de Conciliación, se declarará competente y convocará a ambas delegaciones para una comparecencia. El Tribunal oír a los delegados de las partes y propondrá medios o bases generales de acuerdo (Arts. 381-385 C.T.G.).

En El Salvador una vez recibida la solicitud de conciliación, será el Director General de Trabajo o el Presidente del Tribunal de Servicio Civil quien decidirá si intervendrá o no en el conflicto, o si nombrará a un conciliador. El conciliador citará a las partes en conflicto para que acuerden el horario de las reuniones de conciliación y para que nombren a sus representantes en esta etapa (Art. 492 C.T. y 138 L.S.C.).

C) Arbitraje: en Guatemala los motivos para el sometimiento al arbitraje son los siguientes: a) Por acuerdo de las partes, antes o inmediatamente después de la conciliación; b) cuando las partes lo convengan una vez se hayan ido a la huelga o al paro (Art. 397 C.T.G.).

En El Salvador, para los casos que regula el Código de Trabajo, los motivos de arbitraje son los siguientes: a) acuerdo voluntario entre las partes; b) cuando se estipula el arbitraje en el contrato o convención colectivos de trabajo; y c) siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad (Art. 500 C.T.).

No se establece que una vez estando en la huelga se pueda acceder al arbitraje. Para los casos que regula la Ley de Servicio Civil se someten al arbitraje los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa del trato directo y conciliación. Se trata de un arbitraje obligatorio (Art. 144 L.S.C.).

D) Designación del tribunal arbitral: en Guatemala el tribunal de arbitraje se integra por: un juez de trabajo y previsión social (será el presidente), un delegado titular y tres suplentes por los trabajadores, un delegado titular y tres suplentes por los empleadores.

Estos tribunales son de carácter permanente (Arts. 293-294 C.T.G.). En El Salvador el tribunal de arbitraje se conforma de tres miembros. Cada parte designa a un árbitro y comunica dicho nombramiento al Director General de Trabajo o al presidente Tribunal de Servicio Civil, este los juramentará.

Los árbitros designarán a un tercer arbitrador, que será el presidente del tribunal; si no se pusieren de acuerdo lo nombrará el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil (Arts. 501 C.T. y 145 L.S.C.). No son tribunales permanentes.

E) Laudo arbitral: en Guatemala el tribunal arbitral emitirá un fallo el cual lo hará constar en una sentencia, en la que resolverá por separado las peticiones de derecho y las de carácter económico; la sentencia admite recurso de apelación (Arts. 403 - 404 C.T.G).

En El salvador el tribunal arbitral pronuncia un fallo denominado laudo arbitral; el laudo pone fin al conflicto y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo. Este laudo no admite recurso alguno (Arts. 510 – 512 C.T. y 154-156 L.S.C.).

4.2.2. Arbitraje en Costa Rica

En Costa Rica, el arbitraje voluntario y obligatorio se regula en el Título Sexto, Capítulo Único, (Arts. 375 ,376 y 504 y siguientes) del “Código de

Trabajo”¹¹²; Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943, publicada en La Gaceta No. 192 del 29 de agosto de 1943.

Etapas de los conflictos colectivos.

A) Arreglo directo: de acuerdo al Art. 504 del Código de Trabajo los patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores.

Los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos Consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrán negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Oficina de Asuntos Gremiales de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma.

El Inspector General de Trabajo velará porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes (Art. 505 C.T.C.R.).

¹¹² En adelante C.T.C.R.

B) Conciliación: cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico y social a que se refiere el Título Sexto, los interesados nombrarán, entre ellos, una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.

Los delegados suscribirán por duplicado un pliego de peticiones de orden económico - social, cuya copia entregarán al respectivo Juez de Trabajo, directamente o por medio de cualquier autoridad administrativa local.

El funcionario que reciba el pliego de manos de los delegados, les dará certificación de la hora exacta en que se le hizo la entrega. El original será remitido inmediatamente por los delegados a la otra parte afectada por la cuestión susceptible de provocar el conflicto; desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al Juez, se entenderá planteado el conflicto, (Arts. 507, 508 y 509 C.T.C.R.).

Posterior a la presentación del pliego de peticiones, dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo procederá a la formación del Tribunal de Conciliación y notificará a la otra parte, por todos los medios a su alcance, para que nombre, dentro de las próximas veinticuatro horas, una delegación análoga a la prevista por el artículo 507 C.T.C.R.

El Tribunal de Conciliación verificará su competencia y convocará a ambas delegaciones, oirá separadamente a los delegados de cada parte y, una vez haya determinado las pretensiones en una acta, hará las deliberaciones necesarias (Arts. 512, 514 y 515 C.T.C.R.).

Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad. Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozarán de un plazo de veinte días para declarar la huelga legal, transcurrido ese plazo deberán acudir de nuevo al procedimiento conciliatorio. (Arts. 516 y 525 C.T.C.R.).

C) Huelga: para que los trabajadores y las trabajadoras inicien la huelga, se requiere (Art. 373 C.T.C.R.): 1) ajustarse estrictamente a lo dispuesto por el Art. 371¹¹³; 2) agotar los procedimientos de conciliación de que habla el Título Séptimo, Capítulo Tercero del C.T.C.R.; 3) constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate.

D) Arbitraje laboral: el Código de Trabajo no indica de forma expresa los asuntos que se pueden someter a arbitraje voluntario. En el Art. 18 de la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, sí se menciona que podrán someterse a arbitraje las controversias de orden patrimonial, presentes o futuras, pendientes o no ante los tribunales comunes, fundadas en derechos de los cuales las partes tengan la plena

¹¹³ Art. 371 C.T.C.R.: Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes.

disposición; además, que todo sujeto de derecho público, incluyendo el Estado, podrá someter sus controversias a arbitraje.

Respecto del órgano arbitral, se da un plazo de veinticuatro horas, para presentar por escrito todas las divergencias y se proceda a formar el tribunal de arbitraje una vez que se hayan comprobado los extremos respectivos, (Art. 527 C.T.C.R.) En el Art. 528 C.T.C.R., se dice que cada parte podrá nombrar un máximo de tres delegados para que lo representen.

En el Art. 529 C.T.C.R., se dispone que una vez que se haya constituido el tribunal de arbitraje, habrá audiencia de veinticuatro horas para que los delegados interpongan excepciones dilatorias y recusaciones de las que tengan derecho. Habiéndose dado trámite a los incidentes correspondientes, el tribunal de arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores (Art. 530 C.T.C.R.).

La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho, de las que importen reivindicaciones económicas – sociales. En el último caso resolverán a lo que dicte su conciencia, pues son situaciones que no están reguladas en la ley.

La sentencia no puede desmejorar la situación actual de los trabajadores ni menoscabar sus derechos. La parte que no obedezca la resolución puede ser multada. La parte que sí cumpla con la sentencia tiene el derecho de solicitar la ejecución de la misma. La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, que no podrá ser inferior a seis meses (Art 534 C.T.C.R.). No será permitida la huelga en los servicios públicos. Las diferencias que ocurran entre patronos y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, se someterán

obligatoriamente al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo (Art. 375 C.T.C.R.). Su procedimiento y demás requisitos serán los mismos del arbitraje voluntario.

4.2.2.1. Comparación entre Costa Rica y El Salvador

A) Inicio del conflicto: en Costa Rica los patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo. Los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités permanentes, que se encargarán de plantear las quejas o solicitudes a los patronos (Arts. 504 C.T .C.R.).

En El Salvador, el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil trasladan la solicitud (luego de certificar la original y su copia) y la hacen llegar a la parte a quien va dirigida. Las partes se reúnen para determinar fechas, hora y lugar para las negociaciones, pero en éstas no interviene el Director General de Trabajo ni el Tribunal de Servicio Civil (Arts. 483-485 C.T. y 137 L.S.C.). Si las partes llegan a un acuerdo, se somete el contrato a aprobación de la Asamblea Sindical, se firmará por las partes y se inscribirá (Art. 487 C.T y 136 L.S.C.).

B) Conciliación: para iniciar la conciliación en Costa Rica, los interesados nombrarán una delegación, éstos entregaran un pliego de peticiones al Juez de Trabajo, quien certificará el original y lo remitirá a la otra parte afectada por medio de los delegados. El Juez de Trabajo conformará el tribunal de conciliación y solicitará a la otra parte que nombre una delegación para que los represente; convocará a ambas delegaciones, los oírán separadamente y hará las deliberaciones necesarias (Arts. 512,514 -515 C.T.C.R.). Una vez recibida la solicitud de conciliación en El Salvador, será el Presidente del Tribunal de Servicio Civil o el Director General de Trabajo quien decidirá si

intervendrá o no en el conflicto, o si nombrará a un conciliador. El conciliador citará a las partes en conflicto para que acuerden el horario de las reuniones de conciliación y para que nombren a sus representantes en esta etapa (Art. 138 L.S.C. y 492 C.T.).

C) Arbitraje y designación de los árbitros: en Costa Rica el Código de Trabajo no indica de forma expresa los asuntos que pueden someterse a arbitraje. Las partes deben presentar por escrito todas sus divergencias, y una vez se hayan comprobado los extremos respectivos, el Juez de trabajo constituirá el tribunal de arbitraje. Cada parte podrá nombrar un máximo de tres delegados para que los representen (Arts. 527-528 C.T.C.R.).

En El Salvador, para los casos que regula el Código de Trabajo, los motivos de arbitraje son los siguientes: a) acuerdo voluntario entre las partes, b) arbitraje convencional y c) que se trate de un servicio esencial a la comunidad (Art. 500 C.T.). El tribunal se conforma de tres miembros, cada parte designa a un árbitro y lo comunica al Director General de Trabajo, éste los juramentará. Los árbitros designarán a un tercer arbitrador, que será el presidente del tribunal; si no se pusieren de acuerdo, lo nombrará el Director General de Trabajo (Art. 501 C.T.).

Para los casos que regula la Ley de Servicio Civil, se someten al arbitraje los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa del trato directo y conciliación. Se trata de un arbitraje obligatorio (Art. 144 L.S.C.). El tribunal de arbitraje se conforma de tres miembros. Cada parte designa a un árbitro y comunica dicho nombramiento al Presidente del Tribunal de Servicio Civil, éste último los juramentará. Los árbitros designarán a un tercer arbitrador, que será el presidente del tribunal; si no se pusieren de acuerdo, lo nombrará el Tribunal de Servicio Civil (Art. 145 L.S.C.).

D) Laudo arbitral y vigencia: en Costa Rica el fallo del tribunal arbitral se plasmará en una sentencia, en la que se resolverán por separado las peticiones de derecho y las económicas. En caso de incumplimiento de la sentencia, la parte agraviada tiene derecho a solicitar la ejecución de la misma. El plazo de obligatoriedad de la sentencia no puede ser inferior a seis meses (Arts. 534 C.T.C.R.).

En El Salvador el tribunal arbitral pronuncia un fallo denominado laudo arbitral; el laudo pone fin al conflicto y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo. Este laudo no admite recurso alguno (Arts. 510 – 512 C.T. y 154 – 156 L.S.C.). La vigencia del laudo arbitral será de tres años (Arts.512 C.T. y 156 L.S.C.).

4.2.3. Arbitraje en Honduras

En Honduras, los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social se regulan en el Título X, Capítulo XIII del “Código del Trabajo” (Decreto N° 189 del año 1959, promulgado el 19 de mayo del mismo año).

Etapas de los conflictos colectivos.

A) Arreglo directo: siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (de entre ellos) para que presenten al patrono, o al representante de éste, el pliego de peticiones (Art. 790 del Código del Trabajo de Honduras, en adelante C.T.H.). El patrono se encuentra obligado a recibir a la delegación de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, para iniciar

conversaciones. Tales conversaciones no pueden exceder el plazo de diez días hábiles, contados a partir de la iniciación de las conversaciones (Arts. 791 - 792 C.T.H.).

Si se llegare a un acuerdo, total o parcial, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo (Art. 793 C.T.H.). Si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar en el acta, y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación.

B) Mediación: para esta etapa, la ley determina que debe existir el servicio de mediación, que se constituirá por uno o más mediadores designados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (Art. 795 C.T.H.). El mediador gestionará con las partes para que éstas presenten sus pretensiones ante la comisión de patronos y trabajadores (el mediador puede asesorar las comisiones). El pliego de peticiones se presentará por duplicado al mediador, quien lo examinará, y si determina que no se trata de un conflicto de trabajo lo rechazará, fundamentando su decisión. Si se trata de un conflicto económico, formará el expediente correspondiente y dará una copia del mismo a la parte contraria para que ésta haga su contestación (Arts. 798 - 799 C.T.H.).

Si la parte contraria se opone a las pretensiones de la parte actora, el mediador iniciará pláticas conciliatorias, realizará y recibirá las pruebas que estime convenientes, procurando la solución amistosa del conflicto. El mediador propondrá los arreglos que sean beneficiosos a la solución del conflicto (agotará los medio que estén a su alcance). Una vez terminada su gestión, comunicará el resultado a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (Arts. 801-802 C.T.H.).

C) Conciliación: el escrito que contiene la reclamación, se presentará ante las Juntas de Conciliación. El presidente de la Junta señalará día y hora para realizar una audiencia de conciliación, que tendrá lugar a más tardar dentro de los tres días siguientes. Las partes podrán comparecer a dicha audiencia personalmente o por medio de sus representantes legalmente autorizados; si las partes llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto.

Si no se llegare a un acuerdo, la Junta resolverá, dentro de los seis días siguientes a la terminación de la audiencia, lo que crea conveniente para solucionar el conflicto (la decisión se tomará por mayoría de votos). Si hay conformidad con la resolución, se considerará un convenio colectivo entre las partes; si no la hay, la Junta convocará a las partes o sus representantes a una audiencia, en la que les sugerirá someter el conflicto a arbitraje.

D) Arbitraje laboral: según los Arts. 807 y 808 C.T.H., los patronos y trabajadores podrán estipular que sus controversias, en razón de sus relaciones de trabajo, sean resueltas en arbitraje voluntario, a través de la cláusula compromisoria, que deberá constar por escrito (en el contrato individual, el contrato colectivo, la convención colectiva, o en cualquier otro documento otorgado posteriormente).

Las partes podrán designar a uno o varios árbitros. Si las partes no hubieren acordado la manera de hacer la designación, cada una de ellas nombrará un árbitro, y éstos designarán un tercero para que integre el tribunal.

Si no lo escogen en un término de veinticuatro horas, el tercer árbitro será el Inspector de Trabajo, o en su defecto, el Alcalde del lugar (Art. 809 C.T.H.). El tribunal señalará día y hora para oír a las partes, examinará testigos y leerán los documentos que las partes exhiban.

Proferirán el fallo dentro del término de diez días, contados desde la integración del tribunal (las partes podrán ampliar el plazo), según lo establecen los Arts. 811-812 C.T.H. Se notificará personalmente a las partes, tendrá calidad de cosa juzgada y sólo será susceptible del recurso de homologación.¹¹⁴

Se someterán a arbitraje obligatorio los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo y conciliación (Art. 820 C.T.H.).

Las Juntas de Arbitraje se integrarán en la forma establecida en el Capítulo VII del Título VIII¹¹⁵ de éste Código.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocen de los conflictos colectivos que se someten a arbitraje obligatorio, siendo de carácter permanente, y se instalarán en cada una de las cabeceras departamentales, pudiendo haber varias en una misma cabecera cuando las necesidades industriales lo demanden.

Los árbitros decidirán sobre los puntos en los que no se haya producido acuerdo entre las partes en el arreglo directo y la conciliación (Art. 825 C.T.H.).

¹¹⁴ Este recurso se presentará ante la Corte Suprema de Justicia, dentro de los tres días siguientes a la notificación del laudo.

¹¹⁵ Dichas juntas se conforman así:

- a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- b) Un representante de los trabajadores.
- c) Un representante de los patronos, por cada rama de la industria o grupos de trabajo diversos. Los miembros representantes de los trabajadores y de los patronos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una duración de dos años (Art. 658).

4.2.3.1. Comparación entre Honduras y El Salvador

A) Inicio del conflicto: al presentarse un conflicto colectivo en Honduras, el sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres personas para que estos presenten al patrono el pliego de peticiones. El patrono recibirá a los trabajadores para iniciar conversaciones, que no podrán exceder de diez días hábiles (Arts.790-792 C.T.H.). Al plantearse un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico en El Salvador, el Tribunal de Servicio Civil o el Director General de Trabajo traslada la solicitud (luego de certificar la original y su copia) y la hace llegar a la parte a quien va dirigida.

Las partes se reúnen para determinar fechas, hora y lugar para las negociaciones, pero en éstas no interviene el Tribunal de Servicio Civil ni el Director General de Trabajo (Arts. 137 L.S.C. y 483-485 C.T.). Si las partes llegan a un acuerdo, se somete el contrato a aprobación de la Asamblea Sindical, se firmará por las partes y se inscribirá (Arts. 136 L.S.C. y 487 C.T).

B) Mediación y conciliación: en Honduras, para la mediación existirá un grupo de mediadores (designados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social). El pliego de peticiones se presentará al mediador o mediadores, éste lo revisará y decidirá si constituye o no un conflicto de trabajo.

Si la parte contraria se opone a las pretensiones de la parte actora, el mediador iniciará pláticas conciliatorias, recibirá pruebas y procurará la solución amistosa del conflicto, proponiendo los arreglos que estime convenientes (Arts. 798- 802 C.T.H).

En El Salvador se llama conciliación; se presenta la solicitud y una vez recibida será el Director General de Trabajo o el Presidente del Tribunal de

Servicio Civil quien decidirá si intervendrá o no en el conflicto, o si nombrará a un conciliador. El conciliador citará a las partes en conflicto para que acuerden el horario de las reuniones de conciliación y para que nombren a sus representantes en esta etapa (Art. 492 C.T. y 138 L.S.C.).

C) Arbitraje y designación de los árbitros: en Honduras para que los patronos y trabajadores resuelvan sus controversias a través del arbitraje, deben establecerlo en una cláusula compromisoria. Las partes podrán designar a uno o varios árbitros, si no hubiese acuerdo sobre tal designación, cada una de ellas nombrará un árbitro y éstos designarán un tercero. El tribunal oirá a las partes y analizará los documentos que le presenten. Emitirán el fallo en un plazo de diez días. (Arts. 809- 812 C.T.H.).

En El Salvador, para los casos que regula el Código de Trabajo, los motivos de arbitraje son los siguientes: a) acuerdo voluntario entre las partes; b) cuando se estipula el arbitraje en el contrato o convención colectivos de trabajo; y c) siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad (Art. 500 C.T.).

En los casos que regula la Ley de Servicio Civil se someten al arbitraje los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa del trato directo y conciliación. Se trata de un arbitraje obligatorio (Art. 144 L.S.C.).

El tribunal de arbitraje se conforma de tres miembros. Cada parte designa a un árbitro y comunica dicho nombramiento al Director General de Trabajo, este último los juramentará. Los árbitros designarán a un tercer arbitrador, que será el presidente del tribunal; si no se pusieren de acuerdo, lo nombrará el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil (Arts. 501 C.T. y 145 L.S.C.).

4.2.4. Arbitraje en Nicaragua

En Nicaragua, los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, se regulan en el Título VI, Capítulo II, del “Código del Trabajo” (Ley N°. 185, aprobada el 5 de septiembre de 1996, publicada en la Gaceta N°. 205 del 30 de octubre de 1996), específicamente a partir del Art. 371, donde se les denomina “Conflictos colectivos de carácter económico social”.

Etapas de los conflictos colectivos.

A) Arreglo directo: los sindicatos podrán presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación. Por esta vía se podrán celebrar convenciones colectivas, que se presentarán al Ministerio de Trabajo para su revisión e inscripción (Arts. 371-372 del Código del Trabajo de Nicaragua, en adelante C.T.N.).

B) Conciliación: se presentará el pliego de peticiones ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y cumplidos que sean los requisitos de los mismos y subsanados sus errores, el Ministerio designará un conciliador para iniciar las negociaciones entre las partes. Una vez nombrado el conciliador, éste citará a las partes en conflicto para que comparezcan a negociar (la no comparecencia no paralizará los trámites). Se celebrarán las audiencias que se estimen necesarias para lograr un arreglo definitivo en un plazo de quince días (este plazo podrá prorrogarse por ocho días más), según el Art. 379 C.T.N.

De llegarse a un acuerdo definitivo, en el acta se consignarán los puntos acordados, expedirán certificaciones a las partes y a la Inspectoría

Departamental del Trabajo; si no llegan a un acuerdo podrán recurrir a la huelga.

C) Arbitraje laboral: los conflictos se someten a arbitraje voluntario por acuerdo entre las partes, en cualquier etapa del conflicto. El tribunal de arbitraje se integrará por un representante del empleador, un representante de los trabajadores y por uno del Ministerio del Trabajo, quien será el presidente.

Los Arts. 391 y 392 C.T.N. determinan que el presidente del tribunal de arbitraje nombrará a un secretario de actuaciones, así como la designación de los árbitros de las partes, en caso de que ellos no lo hagan. Una vez constituido el tribunal, el Ministerio de Trabajo le proporcionará todo lo actuado en las etapas anteriores. El tribunal fallará dentro del término de cinco días contados a partir de la fecha de su integración (este plazo puede prorrogarse por cinco días más).

El Art. 398 C.T.N. establece que contra el laudo arbitral cabe el recurso de revisión ante el tribunal de apelaciones correspondiente. Sobre esta situación debe mencionarse que en esencia se trata de un recurso de apelación, aunque dicha legislación lo maneje como un recurso de revisión, pues se presenta ante el tribunal de arbitraje para que luego este lo remita al tribunal de apelaciones. El Juez de Trabajo es la autoridad competente para dar cumplimiento al laudo arbitral, según el Art. 400 inciso 2 C.T.N.

Este procede en los casos siguientes: a) cuando hayan transcurrido treinta días desde la declaratoria de legalidad de la huelga; b) cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo solicite; c) cuando se haya declarado el estado de emergencia; y d) cuando el tribunal de huelga lo considere

necesario con el objeto de evitar daños graves e irreparables (Art. 390 literal b) C.T.N.). Para su procedimiento se seguirán las reglas del arbitraje voluntario.

4.2.4.1. Comparación entre Nicaragua y El Salvador

A) Inicio del conflicto: en Nicaragua los sindicatos pueden presentar de forma directa sus peticiones y quejas a los patronos, antes de iniciar los procedimientos de conciliación. En esta etapa se pueden celebrar convenciones colectivas de trabajo (Arts. 371 C.T.N.).

Cuando se plantea un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico en El Salvador, el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil trasladan la solicitud (luego de certificar la original y su copia) y la hacen llegar a la parte a quien va dirigida. Las partes se reúnen para determinar fechas, hora y lugar para las negociaciones, pero en éstas no interviene el Director General de Trabajo ni el Tribunal de Servicio Civil (Arts. 483-485 C.T. y 137 L.S.C.). Si las partes llegan a un acuerdo, se somete el contrato a aprobación de la Asamblea Sindical, se firmará por las partes y se inscribirá (Art. 487 C.T y 136 L.S.C.).

B) Conciliación: para la conciliación en Nicaragua, se presenta un pliego de peticiones. Luego de subsanar errores, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social designa un conciliador; éste cita a las partes para negociar. Se celebrarán las audiencias que se estimen necesarias en un plazo máximo de 15 días (prorrogable). Art. 379 C.T.N.

En El Salvador, una vez recibida la solicitud de conciliación, será el Director General de Trabajo o el presidente del Tribunal de Servicio Civil quien

decidirá si intervendrá o no en el conflicto, o si nombrará a un conciliador. El conciliador citará a las partes en conflicto para que acuerden el horario de las reuniones de conciliación y para que nombren a sus representantes en esta etapa (Arts. 492 C.T. y 138 L.S.C.).

C) Arbitraje y designación de árbitros: en Nicaragua los conflictos se someterán al arbitraje cuando las partes así lo acordaren, en cualquier etapa. El tribunal de arbitraje se integrará por un representante del empleador, uno de los trabajadores y uno por el Ministerio de Trabajo, que será el presidente del tribunal. El tribunal tiene 5 días, desde su integración, para emitir un fallo (Art. 391-392 C.T.N.).

En El Salvador, para los casos que regula el Código de Trabajo, Los motivos de arbitraje son los siguientes: a) acuerdo voluntario entre las partes; b) cuando se estipula el arbitraje en el contrato o convención colectivos de trabajo; y c) siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad (Art. 500 C.T.).

Cuando se trate de los casos que regula el Tribunal de Servicio Civil Se someten al arbitraje los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa del trato directo y conciliación. Se trata de un arbitraje obligatorio (Art. 144 L.S.C.).

El tribunal de arbitraje se conforma de tres miembros. Cada parte designa a un árbitro y comunica dicho nombramiento al Director General de Trabajo o al presidente del Tribunal de Servicio Civil, este último los juramentará.

Los árbitros designarán a un tercer arbitrador, que será el presidente del tribunal; si no se pusieren de acuerdo, lo nombrará el Director General de Trabajo o el Tribunal de Servicio Civil (Arts. 501 C.T. y 145 L.S.C.).

D) Laudo arbitral: en Nicaragua el Art. 398 C.T.N. establece que contra el laudo arbitral cabe el recurso de revisión ante el tribunal de apelaciones correspondiente, lo cual constituye una gran diferencia respecto a El Salvador, pues en nuestro país el laudo arbitral no admite recurso alguno (Arts. 510 – 512 C.T. y 154 – 156 L.S.C.).

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS CONFLICTOS SOMETIDOS AL ARBITRAJE LABORAL, ENTRE EL AÑO 2008 Y 2015, EN EL SALVADOR

En este capítulo se hace un análisis de los resultados obtenidos de la investigación de campo. Se estudia el desempeño de la Dirección General de Trabajo y del Tribunal de Servicio Civil, se analizan los arbitrajes laborales realizados en ambas instituciones entre el año 2008 y 2016. Se analiza si el arbitraje laboral es eficaz para la solución de conflictos, se critica la legislación laboral que regula al arbitraje y se elaboran propuestas de reforma al Código de Trabajo y a la Ley de Servicio Civil.

5.1. Desempeño de la Dirección General de Trabajo y del Tribunal de Servicio Civil

En este apartado se analizarán las entrevistas realizadas al licenciado Fabio Aníbal Rivera Portillo, en representación del Tribunal de Servicio Civil, el día dos de agosto; y al licenciado Jorge Villarán, en representación de la Dirección General de Trabajo, el día veintinueve de agosto¹¹⁶ ambas fechas del año dos mil dieciséis. Entre el año 2008 y el año 2015, de los conflictos colectivos de trabajo iniciados ante la Dirección General de Trabajo, sólo cuatro han llegado a la etapa de arbitraje. Las partes en conflicto fueron:

- a) El Sindicato de la Industria Automovilística Salvadoreña, contra la Sociedad Taller DALEX S.A. de C.V.

- b) El Sindicato de Empresa de Trabajadores de A.N.D.A. (S.E.T.A.), contra la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (A.N.D.A.).

¹¹⁶ Ambas fechas del año 2016.

c) El Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (S.I.T.R.A.I.S.R.I.), contra el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (I.S.R.I.).

d) El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (S.I.T.I.S.B.M.), contra el Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (I.S.B.M.).

Entre el año 2009 y 2015, de los conflictos colectivos de trabajo iniciados ante el Tribunal de Servicio Civil, sólo ocho se sometieron al arbitraje laboral.¹¹⁷ En ellos intervinieron:

a) El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral (S.T.R.A.T.S.E.), contra el Tribunal Supremo Electoral.

b) El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (S.I.T.R.A.M.H.A.), contra el Ministerio de Hacienda.

c) El Sindicato de Empleados y Empleadas de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (S.E.P.R.O.D.E.H.E.S.), contra la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, el año 2012.

d) El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía (S.I.T.M.E.), contra el Ministerio de Economía.

¹¹⁷ Se debe tomar en cuenta que a partir de la reforma constitucional del año 2009, donde se permitió formar sindicatos a los trabajadores de las instituciones del Estado y los Municipios, tardó un año en que los sindicatos se constituyeran e inscribieran.

e) El Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana (S.I.T.R.A.M.S.A.), contra el Municipio de Santa Ana.

f) El Sindicato de Trabajadores del Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales (S.I.T.M.A.R.N.), contra el Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales.

g) El Sindicato de Trabajadores Revolucionarios de la Alcaldía Municipal de Aguilares (S.I.T.R.A.M.A.), contra el Municipio de Aguilares.

h) El Sindicato de Empleados y Empleadas de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (S.E.P.R.O.D.E.H.E.S.), contra la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, en el año 2015.

Tanto la Dirección General de Trabajo como el Tribunal de Servicio Civil, coinciden en que el motivo principal para someter los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico a arbitraje es el desacuerdo en las cláusulas económicas.

Al preguntarles sobre qué hacen, como institución, para promover la aplicación del arbitraje, el representante de la Dirección General de Trabajo manifestó: *“Al tratarse de una empresa, éstas tienen a sus abogados; los sindicatos, generalmente, están afiliados a federaciones y confederaciones, quienes valoran la situación. Es poco lo que hacemos como Dirección General de Trabajo, pues solo vemos cuando presentan el conflicto al Director General de Trabajo. Ya en el trato directo o en la etapa conciliatoria es que realizamos propuestas. Si aun con todo lo que hacemos, ellos no se ponen de acuerdo, tendrán que valorar someter su conflicto al arbitraje laboral.”*

Mientras que el representante del Tribunal de Servicio Civil declaró: *“Nosotros promovemos la negociación de los contratos colectivos de trabajo, damos capacitaciones a los sindicatos, a las instituciones públicas y sus representantes. Les instruimos para que negocien en el Tribunal de Servicio Civil.”*

El Art. 501 C.T. y el 145 L.S.C. otorgan facultades al Director General de Trabajo y al Tribunal de Servicio Civil, respectivamente, para hacer el nombramiento de los árbitros, a falta de estipulación de las partes, y de nombrar al árbitro presidente si los árbitros de las partes no lo hicieren. Al ser consultados sobre los criterios que utilizan para hacer el nombramiento de los árbitros, manifestaron lo siguiente:

En la D.G.T.: *“para la elección del tercer árbitro, el Director General de Trabajo, procura que éste sea abogado (generalmente), de honorabilidad, honradez notoria, salvadoreño y que cumpla los requisitos de ley, también busca que éste tenga experiencia en materia laboral.”*

“En la elección del tercer árbitro influye mucho el pago de honorarios, por lo que el Director General de Trabajo elige personas de su conocimiento, pero que al mismo tiempo sean accesibles para establecer sus honorarios. Si la persona acepta estas condiciones es nombrada como tercer árbitro. A partir de aquí ya no interviene el Ministerio de Trabajo, sino que será el tribunal de arbitraje el que dará el fallo. Los árbitros deciden según lo dicte su conciencia, el fallo arbitral no puede ir en menoscabo de los trabajadores (no pueden quitarles derechos que ya tienen).”

En el T.S.C.: *“las partes siempre eligen a sus árbitros. Donde nunca se han puesto de acuerdo es para escoger al árbitro presidente, por lo que ese es*

designado por el Tribunal. Para la elección del árbitro presidente existe un banco de datos de posibles candidatos, se verifica que cumplan con los requisitos legales.”

Los tribunales arbitrales cumplen fielmente con su función investigadora, pues en el momento oportuno solicitan a las partes que aporten las pruebas pertinentes (en su mayoría son cuestiones meramente económicas).

En cuanto a la verificación del desempeño del tribunal arbitral, en la D.G.T. consideran que *“el desempeño del tribunal de arbitraje es independiente, por eso se llama tribunal. Ellos fallarán según su conciencia. Antes de someter el conflicto al arbitraje, se le dice a las partes que ellos elijan a sus árbitros, y que tengan cuidado, pues contra el fallo arbitral ya no podrá hacerse nada”*.

En el T.S.C. manifiestan que *“el tribunal arbitral tiene su propia autonomía, pero nosotros como Tribunal de Servicio Civil siempre estamos presentes en las reuniones de negociación y así llevamos un control. Facilitamos las instalaciones y todo lo concerniente a la negociación, algunas veces hacemos sugerencias, aunque al final son las partes quienes deciden qué hacer.”*

Cuando se les cuestionó sobre qué hacen para verificar que el laudo arbitral haya sido cumplido, en la Dirección General de Trabajo manifestaron que *“el laudo arbitral tiene el carácter de ley entre las partes, y es de estricto cumplimiento.”*

“Si una de las partes no cumple con el acuerdo, la parte que sí lo cumple solicita al Ministerio de Trabajo su cumplimiento, pero esto es a petición de parte.”

“Lo que puede hacer el Ministerio de Trabajo en estos casos es citar a las partes para recomendarles que cumplan con el laudo arbitral, si no se cumple en esta instancia puede conocerse el conflicto en sede judicial, pero por lo general los laudos se cumplen.” En el Tribunal de Servicio Civil manifestaron: *“nosotros realizamos un consolidado de las cláusulas del contrato (de todas las cláusulas aprobadas a lo largo del conflicto), que es el que sirve para la inscripción en el Ministerio de Trabajo.”*

“Al final de la negociación, requerimos a las partes que nos informen y remitan certificación de la inscripción del contrato colectivo (laudo arbitral) en el Ministerio de Trabajo. De esta forma damos por finalizado el conflicto. Como Tribunal de Servicio Civil llegamos hasta aquí, pero por formalismo le damos seguimiento a las partes para incentivarlos al cumplimiento del contrato. Hay muchos sindicalistas que por falta de experiencia piensan que la sola resolución del tribunal arbitral es suficiente para que surtan efectos las cláusulas del contrato, y no hacen la inscripción del laudo arbitral como corresponde.”

En ambas instituciones coincidieron en que no hay nada que tenga que cambiarse del procedimiento de arbitraje laboral, que el mismo depende de los árbitros que las partes hayan designado, pero que el arbitraje cumple con lo establecido en las leyes correspondientes. Ambas instituciones consideran que el arbitraje laboral es un medio efectivo para poner fin al conflicto colectivo de carácter económico.

5.2. Análisis de los conflictos

A) Conflicto colectivo de trabajado de carácter económico entre el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación

Integral (SITRAISRI) y el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI).

Este conflicto se llevó bajo el expediente N° 06-2012, con motivo de la celebración del primer contrato colectivo de trabajo. Se inició el día 9 de agosto del año 2012. Fue promovido por el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral por medio de su Secretaria General licenciada Noemí del Carmen Hidalgo German de Tóchez, en contra del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral, representado por la licenciada Nadia Jeniffer Soundi Ellerbrock.

El trato directo inició mediante solicitud presentada por el SITRAISRI, en la cual se estableció que la finalidad principal era negociar la celebración de un contrato colectivo de trabajo entre el SITRAISRI y el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI).

En el pliego de peticiones se presentó el contrato colectivo de trabajo, conformado por cien cláusulas, entre ellas las referidas a la estabilidad laboral, vacaciones, jornadas laborales, indemnizaciones, etc. Por parte del sindicato se pretendía que todas las cláusulas fueran ratificadas por el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), ya que en este caso los trabajadores no contaban con un contrato colectivo de trabajo con la referida institución.

Luego del estudio de la solicitud presentada por el SITRAISRI, la Dirección General de Trabajo emitió una resolución a las trece horas con cuarenta minutos del día veinticuatro de agosto del año dos mil doce mediante la cual se admitió la pretensión sindical. El día siete de septiembre de dos mil doce inició la etapa de trato directo entre SITRAISRI y el ISRI, la cual fue

prorrogada de mutuo acuerdo, hasta que concluyó el veintidós de marzo del año dos mil trece, habiéndose desarrollado un total de diecinueve reuniones de negociación, todo de acuerdo al Art. 489 C.T. De ésta se respetó el plazo establecido en la Ley.

En esta etapa se aprobó un total de ochenta y nueve cláusulas, se desistieron y suprimieron ocho de las contenidas en el pliego de peticiones, no existiendo acuerdo respecto de cinco cláusulas, a saber: “Cláusula N°. 77: Despensa familiar”, “Cláusula N°. 80: Ayuda por gastos odontológicos”, “Cláusula N°. 81: Ayuda por escolaridad”, “Cláusula N°. 89: Compensación por retiro voluntario o fallecimiento del trabajador o trabajadora”, y “Cláusula N°. 100: Vigencia y aplicación”.

Ante la falta de acuerdo en la aprobación de las cinco cláusulas enunciadas, las partes involucradas acordaron pasar a la etapa de conciliación, la que inició el ocho de mayo y concluyó el quince de mayo del año dos mil trece, sin alcanzar ningún acuerdo respecto de las mismas, cumpliendo de esta forma con el plazo establecido en la ley, que no podrá exceder de quince días hábiles (Art. 496 C.T.). Ante este impase ambas partes acordaron acceder a la etapa de arbitraje, fue así que el SITRAISRI, por medio de su representante legal, propuso como árbitro al licenciado Hernán Alexander Gómez Rodríguez para que los representara en la etapa de arbitraje.

Mediante resolución de las ocho horas con cinco minutos del día seis de junio de dos mil trece, pronunciada por la Dirección General de Trabajo, se tuvo por árbitro del sindicato al referido profesional y dado que a la fecha de la resolución el ISRI no había hecho el nombramiento de su arbitro, la Directora General de Trabajo designó al licenciado Kelvin Stewart Rustrian Burgos, para que representara a dicha institución, todo de conformidad con

el Art. 501 C.T. y se señaló fecha y hora para la juramentación de los árbitros en mención. Se realizó la juramentación el día y hora establecidos y en el mismo acto los dos árbitros, de común acuerdo, eligieron al tercer miembro del tribunal, quien a su vez sería la presidenta, licenciada Karime Elías Ábrego.

Esta etapa se desarrolló en seis sesiones, mediante las cuales el tribunal de arbitraje procedió a dar audiencia por separado a las partes, con la finalidad de conocer las causales de la no aprobación de las cinco cláusulas pendientes y las propuestas de solución para superar el impase; la última reunión fue conjunta entre las partes y se lograron dos acuerdos: El primero de ellos en relación a que el SITRAISRI desistió de la cláusula “Nº 77: Despensa familiar”, quedando, para efectos de conocimiento del tribunal, cuatro cláusulas, y el segundo acuerdo encaminado a que veinticinco cláusulas económicas serían exigibles a partir del día uno de enero de dos mil catorce y las restantes entrarían en vigencia a partir de la inscripción de las mismas. El tribunal arbitral se pronunció el sobre la “Cláusula Nº 80: ayuda por gastos odontológicos”, “Cláusula Nº 81: ayuda por escolaridad”, y “Cláusula Nº 89: compensación por retiro voluntario o fallecimiento del trabajador o trabajadora”.

El tribunal consideró que las tres cláusulas enunciadas contenían prestaciones que de alguna manera ya estaban incluidas en otras cláusulas pactadas, razón por la cual el tribunal consideró que no era procedente aprobarlas y las excluyeron del contenido del laudo; únicamente se pronunciaron respecto a la cláusula que en el pliego de peticiones se identifica como “Cláusula Nº 100: vigencia y aplicación”, pero por el correlativo de las cláusulas aprobadas será en adelante identificada como “Cláusula Nº 90”.

En el pliego de peticiones, el sindicato había consignado la “Cláusula N° 100: vigencia y aplicación” de la manera siguiente: *“El presente contrato colectivo de trabajo entrará en vigencia a partir del día primero enero del año dos mil trece independientemente de su fecha de inscripción, y su plazo será de dos años, tanto en lo normativo como en lo económico. El presente contrato se prorrogará por el periodo de un año, siempre que sus partes no pidan su revisión. Las cláusulas económicas se podrán revisar cada año y todo el contrato colectivo cada dos años.”*

“Con el objetivo de agilizar la negociación, tanto el ISRI como el sindicato podrán pedir la revisión del contrato dentro de los últimos seis meses del plazo inicial o de cualquiera de sus prórrogas y la parte a quien se le pida la revisión queda comprometida a iniciar las negociaciones correspondientes inmediatamente haya recibido la petición de revisión, de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo...”

El tribunal realiza su análisis de la “Cláusula N° 100”, la que quedó de la forma siguiente: *“Con base en lo establecido en el art. 512 del C.T., el presente laudo arbitral entrará en vigencia a partir de su inscripción en el registro correspondiente, y su plazo será de tres años. Una vez concluido el término de vigencia del laudo, las partes podrán proponer o acordar los términos de la revisión de las cláusulas económicas y normativas de conformidad a lo que prescribe el Código de Trabajo”*.

B) Conflicto colectivo de trabajado de carácter económico entre el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (SITISBM), representado por su Secretario General Eduardo Guerra Avilés y el Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (ISMB), por medio de su representante legal Rafael Antonio Coto López.

Este conflicto se llevó bajo el expediente N° 09-2012, con motivo de la celebración del primer contrato colectivo de trabajo. En el pliego de peticiones se plasmaron un total de setenta y cuatro cláusulas.

Luego de cinco reuniones en la etapa de tracto directo lograron ponerse de acuerdo y aprobaron cuarenta y ocho cláusulas del contrato colectivo, pero en vista de la indiferencia en las negociaciones de parte del ISMB, el SITISBM solicitó que se diera inicio a la etapa de la conciliación. En el trato directo se logró apreciar una intervención de parte de la Dirección General de Trabajo, proponiendo algunas soluciones, pero aun con eso no se lograron mayores acuerdos.

En la resolución de fecha veinticuatro de junio del año dos mil trece, la Directora General de Trabajo designó a los conciliadores y convocó a los representantes de las partes a las oficinas del Ministerio de Trabajo para efectos de acordar los días y horas de las reuniones de conciliación (según lo dispone el Art. 492 C.T.).

En tal reunión no hubo acuerdo sobre los días y horas de negociaciones, dado que el SITISBM solicitó reunirse tres veces por semana, mientras que el ISBM propuso que fuera una vez cada quince días, por lo que, con base en el Art. 492 C.T., la Directora General de Trabajo señaló que las reuniones de conciliación se realizarían dos veces por semana. Lo anterior generó discordia, dado que el ISBM solicitó la modificación de las reuniones, pero la D.G.T. declaró no ha lugar la solicitud, pues ya había decidido que se realizarían dos veces por semana.

Una vez iniciadas las reuniones de conciliación, se dio una situación muy particular, se revisaron de nuevo todas las cláusulas del contrato colectivo,

aun cuando cuarenta y ocho de ellas ya habían sido aprobadas en el trato directo. El SITISMB solicitó en la primera reunión de conciliación que se conocieran y discutieran las cláusulas restantes, pero el ISMB, por medio de sus representantes, propuso que se revisaran todas las cláusulas, al menos veinte de ellas en cada reunión.

En esto, el SITISBM no estuvo de acuerdo. Tal situación violenta lo establecido por el Art. 495 C.T., que determina que en la conciliación sólo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo, además que no consta en las diferentes actas que los conciliadores se hayan pronunciado sobre tales puntos.

Luego de siete reuniones de conciliación, el SITISBM solicitó que se diera por terminada la conciliación y que se sometiera el conflicto al arbitraje, dada la poca seriedad de parte de la representación del ISMB, pues de las setenta y cuatro cláusulas del proyecto de contrato colectivo solo se aprobaron cinco.

En esta fase, la representación institucional solicitó la improcedencia del conflicto, alegando que la Dirección General de Trabajo no era la competente para resolver el mismo, dado que los miembros del sindicato eran considerados “empleados públicos”, por lo que el conflicto tenía que desarrollarse según las reglas de la Ley de Servicio Civil, ante el Tribunal de Servicio Civil. La D.G.T. declaró no ha lugar a tal pretensión, dado que el ISMB es una Institución Oficial Autónoma y ésta se rige por el Código de Trabajo. Lo anterior denota la falta de interés que tuvo la representación patronal en la resolución del conflicto.

Luego de terminada la conciliación, la D.G.T. previno al ISBM para que en el plazo de veinticuatro horas se manifestara sobre la aceptación o no del

arbitraje, a lo que el ISMB respondió aceptando el inicio de dicha etapa (según lo dispone el Art. 498 C.T.).

En este caso, el arbitraje procedió por la primera causal del Art. 500 C.T., donde las partes voluntariamente convienen en someterse al arbitraje para solucionar el conflicto. Con base en el Art. 501 C.T., la Directora General de Trabajo previno a las partes para que en el plazo de veinticuatro horas, cada una nombrara a un árbitro que la representara en el conflicto. Las partes hicieron saber la designación de sus árbitros a la Directora General de Trabajo y, conforme al Art. 501 C.T., se citaron para ser juramentados y elegir un tercer arbitrador.

En la reunión de juramentación de los árbitros, éstos se pusieron de acuerdo para nombrar al árbitro presidente, por lo que se citó a otra reunión al árbitro presidente y a los árbitros de las partes para juramentar al árbitro presidente y dar posesión de los cargos a los miembros del tribunal arbitral; en dicha reunión se entregaron los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento (Art. 501 y 506 C.T.).

En la primera reunión, el tribunal arbitral acordó los días y el lugar en que se reuniría para las deliberaciones del conflicto; también acordaron levantar actas de cada reunión que realizaran y dieron lectura a los antecedentes del conflicto. En la segunda reunión acordaron citar a las partes, por medio de sus representantes, para intentar por última vez el avenimiento (Art. 509 C.T.).

Una situación muy llamativa preocupante, se dio en la reunión del dieciséis de octubre del año dos mil trece, que consta en Acta N° 3. En el punto cuarto del acta, el tribunal arbitral aprobó, a iniciativa del presidente, que se

dividirían la carga de trabajo entre los miembros del tribunal, para salir en tiempo y así lograr una partición equitativa de las cláusulas del contrato, de esa forma cada árbitro realizaría una investigación y propuesta de redacción final de las cláusulas que les correspondió estudiar. Claramente se violenta lo dispuesto en el Art. 508 C.T., que determina que “el tribunal de arbitraje necesariamente debe actuar, deliberar y resolver con la asistencia plena de todos sus miembros...”.

Esta situación puede generar que cada árbitro elabore propuestas que convengan a la parte que representan, no se lograría un resultado equitativo para las partes, por lo que esto puede generar parcialidad de parte del tribunal hacia una de las partes en conflicto. Cabe mencionar que en la audiencia no se logró el avenimiento de las partes, pues la representación institucional hizo caso omiso de las cláusulas que ya habían sido aprobadas en el trato directo, pero que volvieron a discutirse en conciliación.

En el Acta N° 6 consta que el tribunal arbitral citó a las partes a una audiencia de aportación de pruebas, y aclararon que la prueba escrita versaría sobre: a) sustento financiero que respalde las peticiones del sindicato, y b) el sustento técnico que respalde la participación o no del sindicato en las decisiones administrativas institucionales. En el Acta N° 7 consta que el tribunal acordó que sería el presidente quien elaboraría una propuesta integral para resolver el laudo arbitral, sin menoscabar la responsabilidad de cada árbitro determinada previamente (Acta N° 3).

La participación de los árbitros nombrados por las partes se limitaría a hacer una presentación de lo que estimen sobre las cláusulas que a cada uno les tocó analizar, para que sea luego el árbitro presidente quien elaborara la propuesta general y por último se firme y apruebe cada cláusula del contrato

colectivo que constaría en el laudo arbitral. Dicha situación violenta lo dispuesto en el Art. 508 C.T. (mencionado anteriormente) y que puede afectar la equidad a que hace referencia el Art. 507 inciso 1 C.T.

En este caso se concluye que la actuación del tribunal arbitral genera muchas dudas sobre su imparcialidad y decisión equitativa para las partes en conflicto. De acuerdo a la prueba presentada, y luego de haberle dado lectura al pliego de peticiones que inicialmente presentó el SITISMB, es claro que hay muchas exigencias de parte del sindicato que sobrepasaban las posibilidades económicas que en ese momento tenía el ISMB. Aun con eso, dada la naturaleza de la institución y los servicios que presta, se demostró que ésta podría ir incrementando su capital. Con esto se cumple parte de la hipótesis general, pues se comprueba que existe parcialidad a favor del patrono en el desempeño del tribunal de arbitraje.

Hay algunas cláusulas que sobresalen más que otras en el laudo arbitral, por ejemplo las que hacen referencia al transporte del personal; al bono navideño (que no se otorgó por considerarlo infranqueable); al aumento de salario (donde se estimó que cada dos años, a partir de la vigencia del contrato, se aumentaría un porcentaje de 5% a los que ganen hasta \$600.00, un 4% a los que ganen desde \$600.00 hasta \$1,000, y un 3% a los que ganen más de \$1001.00 (esta situación nos hace pensar que, efectivamente, el presupuesto de la institución va en aumento).

También las que se refieren a la bonificación anual (de la que el sindicato pedía que fuera el 100% de su salario mensual, pero el tribunal arbitral solo otorgó el 50% del mismo); a la contribución para actividades culturales (de lo que el tribunal resolvió que sólo se otorgará si las condiciones económicas del ISMB lo permiten, cuando el sindicato había solicitado una cantidad anual

ya determinada). Otra es la ayuda en caso de muerte (donde el sindicato solicitó la suma de 6 meses del salario del trabajador para sus beneficiarios, pero que el tribunal arbitral sólo otorgó la suma de 2 meses del salario), entre otras cláusulas.

La actuación del tribunal de arbitraje contraría en algunos aspectos lo que establece el Código de Trabajo (Arts. 500-514), sobre todo en la parte de la deliberación y resolución, dado que la intención del legislador es que el tribunal resuelva el conflicto unificando las ideas de los árbitros para que estudien conjuntamente cada cláusula que ha sido sometida a su conocimiento y decidan lo más justo para ambas partes.

C) Conflicto colectivo de trabajado de carácter económico entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SITMARN), por medio de su Secretario General Ricardo Zimmermann Mejía, y el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (M.A.R.N), por medio de su representante legal, licenciada Lina Dolores Pohl.

Este conflicto se llevó bajo el expediente N° C-3-2013, con motivo de la celebración del primer contrato colectivo de trabajo. La solicitud de parte del SITMARN para iniciar el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico se hizo el nueve de julio del año dos mil trece. En tal solicitud se pidió al Tribunal de Servicio Civil el inicio formal de la etapa de trato directo y se anexó posteriormente el pliego de peticiones.

El SITMARN comunicó al T.S.C. la negativa del M.A.R.N. de entrar en negociaciones, dado que no convocaron a reunión para acordar las sesiones de trato directo, por lo que el T.S.C. solicitó al M.A.R.N. una explicación de su negativa, a lo que éste último respondió, por medio de su representante, que

no convocó a las reuniones de negociación dado que en la nómina de trabajadores que se presentó con el pliego de peticiones, constaba que habían algunas personas que se encontraban excluidas de la carrera administrativa.

Otro fundamento fue que unos trabajadores ya se habían retirado y que otros no estaban inscritos como empleados del M.A.R.N.; tal situación provocó que el sindicato no cumpliera con el 51% de trabajadores que la ley exige.

De conformidad a lo que establece el Art. 137 inciso 3 L.S.C., el T.S.C. declaró abierto el incidente y mandó a oír al sindicato para que éste se pronunciara sobre tal situación, a lo que el SITMARN contestó que efectivamente se habían equivocado en algunos nombres, pero también expresaron que sus trabajadores no se encontraban excluidos de la carrera administrativa y que desconocían si algunos trabajadores renunciaron o si habían sido despedidos. El T.S.C. solicitó pruebas a ambas partes, de conformidad al Art. 137 inciso 4 L.S.C.

Luego de haber recibido las pruebas, el T.S.C. resolvió no ha lugar a la negativa de M.A.R.N. de iniciar negociaciones, dado que al hacer el análisis de la lista de empleados del M.A.R.N., separando a los que están excluidos de la carrera administrativa, se concluyó que el número de empleados afiliados al sindicato superaba el 51% del total de trabajadores de la institución; por lo que se iniciaron las negociaciones en la etapa del trato directo. Con fecha cinco de septiembre del año dos mil catorce, se recibió un escrito en el T.S.C. suscrito por el Secretario General del SITMARN, donde alegaba tácticas dilatorias de parte de las autoridades del M.A.R.N., pues prorrogaron muchas veces las reuniones de negociación y excedieron el plazo de 20 días contemplado en la ley.

Dado que no hubo avenimiento en varias cláusulas las partes acordaron iniciar la etapa de conciliación. El sindicato alegó una violación al Art. 119 L.S.C., dado que las autoridades del M.A.R.N. no querían firmar el contrato sin antes obtener la opinión favorable del Ministerio de Hacienda, cuando lo que la ley establece es que el contrato tiene que firmarse, y dentro de los quince días hábiles siguientes se remitirá al Ministerio de Hacienda, para que este emita opinión (en un plazo máximo de noventa días). En el trato directo se aprobaron cuatro cláusulas de ciento diecisiete que constaban en el pliego de peticiones.

El veinticinco de octubre del año dos mil catorce, el sindicato solicitó el inicio de la etapa de conciliación. De acuerdo a lo que establece el Art. 138 L.S.C., el presidente del T.S.C. designó a los conciliadores, solicitó a las partes que conformaran sus respectivas comisiones de negociación, y para evitar dilación en el procedimiento, los negociadores debían tener poder de decisión.

Se convocó a las partes a una reunión en la que acordarían las fechas y horas de las sesiones de negociación. Las partes lograron ponerse de acuerdo para señalar los días y horas de las reuniones de negociación. Luego de ocho de estas reuniones, se dio por terminada la etapa de conciliación. Se aprobaron setenta y cuatro cláusulas, se suprimieron treinta y dos, y no hubo acuerdo en once (éstas últimas eran de contenido económico). Ambas partes acordaron someter las once cláusulas al arbitraje, el cual inició formalmente el veinticinco de febrero del año dos mil quince.

Una vez acordado el sometimiento al arbitraje por ambas partes, el T.S.C. las previno para que en el término de setenta y dos horas, cada una designara un árbitro propietario y uno suplente (Art. 145 T.S.C.). Algo muy interesante

que hizo el T.S.C. es que, junto con la designación de los árbitros (propietario y suplente), también solicitó la hoja de vida de éstos y así verificar si cumplían con los requisitos del Art. 146 L.S.C. y si no estaban comprendidos en las inhabilidades establecidas en el Art. 147 L.S.C.

Los árbitros designados por las partes no se pusieron de acuerdo para nombrar al árbitro presidente, por lo que de conformidad al Art. 145 L.S.C., el T.S.C. nombró al árbitro presidente y su suplente y los juramentó; en el mismo acto hizo entrega de los materiales y antecedentes del conflicto. De esta manera se dio posesión de los cargos al tribunal de arbitraje.

El tribunal arbitral convocó a las partes para dar cumplimiento a lo que establece el Art. 153 L.S.C. (intentar el avenimiento por última vez), pero la representación sindical decidió no asistir a tal reunión, expresando que si no se pusieron de acuerdo en las etapas anteriores menos lo harían en dicha reunión.

El T.S.C. solicitó a las partes que presentaran las pruebas que estimaran pertinentes. El laudo arbitral fue discutido y aprobado en tres reuniones de deliberación. Se sometieron once cláusulas al conocimiento del tribunal arbitral y solo se aprobaron diez, pues se suprimió una de ellas. Sobre este punto es de hacer notar la actuación de uno de los árbitros, que votó en contra de tal decisión.¹¹⁸

¹¹⁸ Razonó su voto de la manera siguiente: *“La Ley de Servicio Civil no establece la facultad legal de los árbitros para eliminar una cláusula del pliego de peticiones sometido a un arbitraje, por lo que tal decisión de los árbitros en el presente laudo arbitral violenta los Arts. 86 inciso final, 52, 47, 235 y 246 Cn. Por la razón de configurarse las violaciones a la Constitución de la República y la Ley de Servicio Civil en el Art. 151, voto en contra de la aprobación de la cláusula”.*

Es bueno destacar que, en este caso, el tribunal arbitral cumplió con lo que establece el Art. 152 L.S.C., pues en las actas consta que actuaron, deliberaron y resolvieron conjuntamente, cumpliendo así con la intención del legislador al regular el papel de los árbitros dentro del conflicto.

El laudo arbitral fue muy favorable para los trabajadores, dado que la mayoría de cláusulas fueron aprobadas en beneficio de ellos. Cabe mencionar algunas; por ejemplo, en la cláusula 63 (útiles escolares para hijos de trabajadores) se aprobó la ayuda de \$75 por cada hijo, solamente estableciendo un límite de edad (18 años) y de grado académico (desde parvularia hasta noveno grado). La cláusula 69 (pago de incapacidades) se aprobó tal y como se estableció en el pliego de peticiones; en la cláusula 73 (anteojos para los trabajadores), el sindicato pidió una prestación de hasta \$200, y así fue aprobado en el laudo arbitral (previa prescripción de un médico especialista).

En la cláusula 75 (bonificación) se pidió una prestación económica de \$500.00 USD para los trabajadores que ganaran hasta \$1,500.00 USD, en el laudo se aprobó de esa manera pero para los trabajadores que ganen hasta \$1,200.00 USD, en este caso hubo un voto disidente de parte de uno de los árbitros, pues consideró que cumplir con tal prestación sería perjudicial para el M.A.R.N.

5.3. Eficacia del arbitraje en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico

Para este apartado se analizarán dos conflictos colectivos de trabajo de carácter económico sometidos al arbitraje laboral, dado que no se nos otorgó una entrevista de parte del SITMARN.

En la Dirección General de Trabajo se han sometido cuatro conflictos colectivos de carácter económico a la etapa de arbitraje y en el Tribunal de Servicio Civil ocho conflictos se sometieron al conocimiento del tribunal de arbitraje. No obstante lo anterior, en la Dirección General de Trabajo solo nos dieron acceso al estudio de dos expedientes, mientras que en el Tribunal de Servicio Civil únicamente a un expediente.

A) Conflicto colectivo de trabajo entre el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (SITRAISRI) y el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI).

Para este apartado se tomará como referencia lo manifestado por la licenciada Nohemí del Carmen Hidalgo, Secretaria General del SITRAISRI, en la entrevista concedida el día nueve de noviembre del año dos mil dieciséis.

A su consideración, el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico que promovieron como sindicato no representó una dificultad para ellos, pues desde el trato directo hubo una apertura a negociar de parte de la representación patronal, aprobando casi todas las cláusulas del pliego de peticiones en esta etapa; en la conciliación no hubo acuerdo sobre las cláusulas restantes por lo que tuvo que someterse el conflicto a arbitraje laboral.

Sobre el arbitraje y el papel del tribunal arbitral, opinó lo siguiente: *“la patronal no eligió árbitro en su momento, manifestando que no podía pagar uno, entonces fue nombrado por la Dirección General de Trabajo; el árbitro que nosotros llevamos es un compañero sindicalista que tiene muchos años de experiencia laboral (es muy importante el asesor que uno lleva).”*

“La D.G.T. nombró al árbitro presidente, y podemos decir que con el tribunal arbitral no tuvimos ningún problema, nos reunimos con el tribunal para pedirles que nos consideraran pues no contábamos con muchas prestaciones. Las sesiones del tribunal se llevaron con normalidad y nos notificaban de sus actuaciones; nuestra única desventaja fue que nos quitaron 3 cláusulas, pero las 5 que nos aprobaron eran beneficiosas para nosotros.”

“Llevamos ocho cláusulas económicas al arbitraje, nos quitaron tres cláusulas no tan relevantes, y como les dije anteriormente, en el proceso de nosotros estuvimos conformes. Con los árbitros pueden pasar muchos factores, depende de la moral de ellos y de su ética.”

Al preguntarle sobre el respeto de los derechos de ambas partes durante el arbitraje, no presentó ninguna queja, pues el desempeño del tribunal arbitral fue justo y hubo constante comunicación con las partes en conflicto.

De la misma manera contestó cuando se le interrogó si consideraba que el laudo arbitral iba en detrimento de alguno de sus derechos como trabajadores, pues no fue así, dado que se dieron por satisfechos de todo lo resuelto por el tribunal de arbitraje.

En su caso, el problema no fue durante la etapa del arbitraje, sino después de éste. Al consultarle sobre el cumplimiento del laudo arbitral, por ambas partes, manifestó lo siguiente: *“no se nos cumplen las cláusulas económicas, porque según un artículo del Código de Trabajo, los árbitros llevan el laudo arbitral al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para inscribirlo y desde ese momento surte efectos.”*

“La patronal no ha querido cumplir con el laudo arbitral, porque dicen que primero tenía que pasar por el Ministerio de Hacienda, ya que es el que da dinero. Lastimosamente no somos un sindicato muy conflictivo, así que hicimos un pacto con la patronal, pues no podían cumplir con las cláusulas económicas dado que no estaba contemplado en su presupuesto del año 2013, y se comprometieron a cumplir con las cláusulas administrativas. Tiempo después argumentaron que el laudo arbitral no era válido, pero para sancionar a los trabajadores sí aplicaban las cláusulas administrativas, es contradictorio.”

“El ex Ministro de Gobernación y posteriormente Ministro de Trabajo, Humberto Centeno, quien se consideraba como un defensor de los trabajadores, nos dijo que nuestro laudo arbitral no tenía validez; como sindicato hemos mandado muchos boletines, entre ellos a la Corte de Cuentas de la República.”

“Pusimos una demanda ante un Juzgado de lo Laboral (el laudo arbitral fue inscrito el veintinueve de julio del año dos mil trece), pidiendo el cumplimiento del laudo arbitral a la patronal y ganamos, se ordenó el cumplimiento inmediato del laudo arbitral. Se pueden ver los intentos de las autoridades del ISRI para dilatar el cumplimiento del laudo arbitral.”

“Ochenta y nueve cláusulas del pliego de peticiones fueron aprobadas en la etapa del trato directo, la persona que representaba al ISRI, Licenciada Sonia, venía de otra institución donde los trabajadores tenían buenas prestaciones, ella es abogada, y en algunas cláusulas ella nos hacía recomendaciones. En la etapa de conciliación no llegamos a ningún acuerdo, por lo que las cláusulas restantes se llevaron al arbitraje, no es lo mejor, pero teníamos que arriesgarnos.”

“Cuando inscribimos el laudo arbitral, dándonos por satisfechos con las otras cinco cláusulas, el primero que nos dijo que el laudo arbitral no tenía validez fue el Ministro Centeno. La patronal tomó la posición de no pagarnos, manifestando que si cumplían con las cláusulas económicas no podrían abastecer a los niños con tratamientos y alimentación; como sindicato hicimos el trato de esperar al siguiente año, el dos mil catorce, para que comenzaran a pagarnos.”

“En enero del dos mil catorce nos topamos con lo del 10% del escalafón; en el sector salud el escalafón no es bueno, pues tendría que estar escalado, el escalafón es para ayudarle a la gente que gana menos, nosotros ganamos el escalafón al 10%. El presidente del ISRI gana \$5,300.00 USD, por lo que el escalafón le queda a \$530.00 USD, y hay compañeros aquí que están ganando \$251.00 USD, y el escalafón le queda como en \$25.00 USD. Yo he ido a las marchas para exigir que el escalafón sea escalado, pero hay compañeros que no quieren eso, debemos beneficiar al que menos gana y que trabaja más; pero regresando, cuando nosotros firmamos la planilla de enero no estaba el escalafón, lo que nos sorprendió, pues desde el mes de agosto del año dos mil trece ya nos habían cumplido unas cláusulas administrativas del laudo arbitral, pero no querían cumplirnos las cláusulas económicas.”

“Se valen en el cumplimiento del laudo arbitral para sancionarnos, pero dicen que el laudo no tiene validez y que no lo van a cumplir porque no es legal, lo que no quieren es cumplir las cláusulas económicas”.

“Solicitamos una opinión jurídica a la institución, donde establece que confirma el criterio del tribunal arbitral, y que los laudos arbitrales son de obligatorio cumplimiento en cada una de sus partes, sin excepción, se

entiende que se incluyen tanto las cláusulas administrativas como las económicas, debiendo la administración del ISRI, en coordinación a su normativa interna, efectuar los trámites pertinentes para ejecutar y cumplir lo acordado en el laudo arbitral.”

“Esta opinión la da el departamento jurídico del ISRI, y la administración del ISRI no quiere cumplir con las cláusulas económicas porque dicen que no hicieron los trámites pertinentes. La Corte de Cuentas de la República también obligó al ISRI a que se nos cumpliera con el laudo arbitral, pero que debe incluirse dentro del presupuesto en el ramo de salud, pero la Ministra de ese entonces, Violeta Menjivar (sic), no lo incluyó.”

De lo anterior puede verse que hay un serio problema en cuanto al cumplimiento del laudo arbitral. Según el Art. 512 C.T., el laudo arbitral tiene el carácter de contrato colectivo de trabajo, por lo que es de obligatorio cumplimiento para las partes, y aun con todas las resoluciones judiciales existentes, donde obligan al ISRI a darle cumplimiento al laudo arbitral e incluirlo dentro del presupuesto, dicha institución no ha querido cumplir.

Otro de los puntos a analizar es si incide o no el interés político en la actuación del tribunal de arbitraje para favorecer a una de las partes, e incluso, para su cumplimiento. De esto, la Licenciada Hidalgo manifestó: *“Si incide, no quieren cumplir con lo que ganamos. Yo veo a los trabajadores del ISNA, cuyas condiciones laborales son muy buenas, su contrato colectivo se cumple, al final de año reciben un bono de \$700, pero ¿qué pasa ahí?, ahí están las mujeres de Oscar Ortíz y de Sánchez Cerén, lógicamente ellos no van a dejar que se desgasten con los sindicatos; quiere decir que sí se pueden cumplir con las cláusulas económicas en los otros contratos, pero no quieren hacerlo.”*

“El laudo arbitral se ve afectado por el sistema que tenemos ahorita. El Presidente Sánchez Cerén dijo en la marcha del 1^o de mayo, cuando aún estaba en campaña, que los laudos arbitrales y los contratos colectivos iban a ser efectivos en su Gobierno, pero a nosotros no se nos ha cumplido nada.”

Cuando se le cuestionó si la Dirección General de Trabajo brindó asesoramiento previamente y durante el arbitraje, declaró: *“ellos no hacen nada, es una desgracia. Actualmente estamos en la revisión del contrato de trabajo anterior, esta vez vamos por la etapa de la conciliación y estamos dilatando todo. Nos hemos ido a meter al Ministerio de Trabajo desde la 1:30 p.m. hasta las 3:30 p.m. Es horrible salir de esas oficinas a esa hora, y la Directora General de Trabajo no le está ayudando a los trabajadores, están asesorando a la patronal.”*

Cuando se le preguntó sobre si realizarían acciones de hecho a causa del desempeño del tribunal arbitral manifestó: *“como le mencioné anteriormente, en nuestro caso no tuvimos problemas con el tribunal arbitral, pues nos favoreció mucho, pero creo que si las cosas hubieran sido diferentes, si nos hubieran afectado en nuestros derechos, seguramente habríamos tomado medidas de presión distintas.”* Esto confirma la hipótesis general, que establece: *“la parcialidad del fallo del tribunal arbitral a favor de los patronos provoca acciones de hecho de parte de los trabajadores sindicalizados tanto del sector público como del sector privado”*.

Para finalizar, sobre si el arbitraje laboral es un medio efectivo para poner fin al conflicto colectivo acotó: *“El conflicto finalizó, y al principio pensamos que habíamos ganado algo bueno para los trabajadores. El problema vino después, cuando la patronal no quiso cumplir con el laudo arbitral.”*

“Insisto, lo determinante es la ética de los árbitros y su conocimiento en el campo de lo laboral. Si un árbitro desconoce será una catástrofe. Nosotros ganamos las cláusulas de más relevancia, terminamos el proceso, pero la lucha sigue porque no nos han cumplido.”

“Actualmente queremos revisar nuestro contrato colectivo de trabajo, y esta vez el presidente del ISRI quiere que se vaya al arbitraje, y esto nos demuestra que las cosas están peores. Tuvimos la suerte que en el primer proceso fallaron a favor nuestro, ahora lo que queremos es revisarlo y que forme parte de nuestro contrato. Los contratos colectivos pueden quedarse igual o ser mejorados, pero nunca desmejorar las condiciones actuales de los trabajadores.”

“Nosotros tenemos el aguinaldo al 50%, la prima especial, la fiesta navideña que nos hace la patronal, que nunca nos la han hecho, sino que el sindicato la organiza. Pero en el nuevo conflicto de trabajo, la patronal ha quitado esa fiesta, también el subsidio por alimentación, han quitado el seguro médico hospitalario... es decir que se quieren deshacer de las cláusulas económicas, han bajado el escalafón al 8% cuando en el contrato colectivo ya está establecido al 10%, dado que es un lineamiento de Casa Presidencial y nos quieren agarrar de chivo expiatorio.”

“Han desmejorado nuestras condiciones, y por eso no nos queremos ir al arbitraje, pues parece que ya tienen hablado como nos van a resolver. Ellos quieren que ahora sea un contrato colectivo que se “pueda financiar”, pero no nos pueden desmejorar las condiciones laborales. Actualmente hay muchos contratos colectivos que no se han hecho efectivos, tenemos al sindicato de los bomberos, son sindicatos de Gobernación, a los cuales no se les cumplen las cláusulas económicas.”

“Esta vez no queremos llegar al arbitraje. Lastimosamente nuestro Gobierno actual, que fue el que nos impulsó a nosotros como sindicato, no ha cumplido nada; tenemos el arbitraje pero no se ha cumplido, por lo que es mejor obtener un contrato colectivo antes del arbitraje.”

“En vista de la falta de cumplimiento del laudo arbitral, vamos a interponer una nueva demanda, exigiendo lo que nos deben del año 2015 y del año 2016, dado que lo del 2014 ya se ganó en el proceso que les mencioné anteriormente. Vamos a aumentarles otras cláusulas.”

“Tratamos de negociar con ellos, que nos pagaran vacaciones y unas primas para no tener que ejercer acciones legales, pero ellos no quisieron.”

“El presidente incluso me ofreció la Dirección de la institución, pero me negué, solo le exigí que pagara. Le prometí que si cumple y paga lo que nos debe me retiraría de la secretaría general del sindicato. Este es el Gobierno que tenemos, con ARENA no nos fue nada bien, pues con ellos, cuando iniciamos el sindicato, se desaparecieron dos compañeros.”

“Actualmente están amenazando con que van a comenzar un proceso en contra de la Licenciada Sonia, que es la que representó a la patronal en el trato directo, tal vez con eso quieren amedrentarnos, pero eso no nos afecta, aunque no me gustaría que lo hicieran.”

“Nosotros no queremos llegar al arbitraje, pero ellos insisten en llegar ahí, quieren que desistamos y renunciemos a lo que ya ganamos; pero a mí se me hace raro que quieran llegar al arbitraje con tanta insistencia. Hemos tenido la oportunidad de hacer huelgas, pero sólo las hemos hecho a nivel administrativo, no hemos afectado a los usuarios, pues al final la gente no

tiene la culpa, pero va a venir otra Junta Directiva al sindicato y no van a tener lástima, pues sólo así van a sentirse presionados.”

“El sindicato del Ministerio de Hacienda también se fue por el arbitraje, pero la diferencia con nosotros es que el ISRI cierra y nos ganamos el repudio de la gente, porque la población no entiende que los que nos obligan a cerrar son los que no nos cumplen, pero Hacienda cierra y dejan de percibir millones de dólares, es distinta la afectación. Seguramente el otro año, que se cambie la Junta Directiva del sindicato, se tomen medidas drástica y la gente tendrá que pagar.” Lo anterior es una prueba de la desconfianza que existe entre los trabajadores organizados en sindicatos para someterse al arbitraje laboral, y debido a la experiencia obtenida en este procedimiento no quieren volver a someterse a éste, pues pueden verse afectados nuevamente.

Aun cuando la ley establece que no se pueden desmejorar las condiciones laborales ya obtenidas, la representación patronal siempre intenta disminuirlas a la hora de entablar la revisión de un contrato colectivo de trabajo. Esto desmiente lo manifestado por el representante de la Dirección General de Trabajo, que en su momento dijo que los laudos arbitrales se cumplen.

De esta manera, se cumple la hipótesis específica a) que determina *“cuando menos se aplique el arbitraje como medio de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, mayor será el surgimiento de acciones de hecho”*; y la c) que establece *“cuanto mayor sean las acciones de hecho de parte de los trabajadores sindicalizados; menor será su estabilidad laboral y mayor será la afectación a servicios públicos esenciales para la sociedad salvadoreña”*.

B) Conflicto colectivo de trabajo entre el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (SITISBM) y el Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (ISBM).

Para analizar el presente conflicto, se tomará en cuenta la entrevista realizada al Secretario General del SITISBM, Eduardo Guerra Avilés, el día nueve de noviembre del año dos mil dieciséis.

A diferencia del conflicto colectivo anterior, en éste, el sindicato criticó fuertemente la actuación del tribunal de arbitraje, manifestando incluso que hubo parcialidad a favor de la representación patronal.

Cuando se le preguntó sobre la actuación y desempeño del tribunal de arbitraje manifestó: *“el tribunal fue totalmente parcializado a favor de la patronal. La persona que contratamos para que nos representara se vendió y no defendió nuestros derechos al momento del proceso y el tribunal falló completamente a favor del patrono, una experiencia decepcionante.”*

“En nuestro caso se favoreció al patrono en todo, para muestra de ello el presidente del tribunal es compadre y amigo de años de la persona que representaba en el conflicto al patrono, ambos militaron juntos, desde ese momento ya sabíamos que tendríamos que luchar más para llegar a un acuerdo pues ya sabíamos que ellos dos iban a favorecer al patrono.”

“En principio, nuestro representante legal nos recomendó a un abogado para que nos representara y nos dijo que él era laboralista, que daba clases en la Universidad de El Salvador, teníamos más personas a quien hubiéramos podido escoger pero, como la ley solo concede veinticuatro horas para el nombramiento del árbitro, no nos quedó de otra que nombrarlo a él.”

“Como se sabe, se debe dejar un razonamiento del por qué la decisión final del tribunal, pero en nuestro caso no fue así, ya que nuestro representante en el tribunal tenía el deber de velar por nuestros derechos, al menos que no nos empeorara nuestra situación, ni siquiera nos defendió, ni siquiera se opuso en lo que nos perjudicó.”

“Como se sabe, los árbitros son funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo, por consiguiente reciben sus honorarios de éste, y en nuestro caso lo primero que hizo el representante que contratamos fue cobrarnos por su servicio, llegamos a un acuerdo económico de ochocientos dólares, de entrada nos cobró la mitad y nos cobraba todos los días el resto, el pago de él salió de todas las aportaciones de los trabajadores; una vez terminada la etapa arbitral, el abogado que contratamos desapareció, únicamente teníamos comunicación con su secretaria, una situación triste para nosotros.”

“Todo el procedimiento fue conforme a derecho en cuanto al cumplimiento de los plazos, las celebraciones de las sesiones, pero el actuar del tribunal arbitral no lo fue, ya que el resultado que esperábamos era un dos a uno, pero nunca un tres a cero.” Sobre el cumplimiento del laudo arbitral, respecto de ambas partes, manifestó lo siguiente: *“Nos encontramos en el proceso de inscripción pero ni nosotros como sindicato queremos que se inscriba el laudo arbitral ya que menoscaba nuestros derechos, después de tres años de emitido el laudo arbitral aún no se ha inscrito, debido a que no aceptamos que se oficializaran cuarenta y cuatro cláusulas, entre ellas las referentes a los horarios de los empleados que atienden el sector salud.”*

“En el laudo arbitral se aprobaron las cláusulas que establecen que los empleados de salud deben trabajar cuarenta y cuatro horas y los empleados administrativos cuarenta horas, esto resulta desproporcional; como sindicato

queríamos que la jornada laboral fuera de cuarenta horas para ambos grupos de empleados, y que la jornada laboral de cuatro horas del día sábado para el sector salud fueran tomadas como horas extras.”

“Aceptamos que fue nuestro error el no inscribir el laudo arbitral, después de tanto tiempo que ha pasado ya lo hubiéramos revisado dos o tres veces, la verdad es que estamos en desventaja y los miembros del sindicato dijeron que no lo inscribiéramos porque hay cláusulas que nos perjudican como trabajadores.”

El laudo arbitral modificó totalmente lo solicitado en el pliego de peticiones, y, como se mencionó anteriormente, se pone en duda la actuación del tribunal de arbitraje, pues éste no cumplió con lo que dispone el Art. 508 C.T.: “El tribunal de arbitraje necesariamente debe actuar, deliberar y resolver con la asistencia plena de todos sus miembros...”, infringiendo lo establecido en el Art. 507 C.T., que obliga al tribunal arbitral a resolver con equidad.

En cuanto a la atención recibida de parte del Ministerio de Trabajo, manifestaron que éste no estuvo presente para brindar asesoramiento, que siempre era el sindicato el que tenía que actuar por sí mismo.

Cuando se le cuestionó sobre si realizarían acciones de hecho ante una violación de sus derechos de parte del tribunal de arbitraje, manifestó: *“si hubiéramos sabido desde antes que el desempeño de los árbitros iba a ser así, y más el de nuestro árbitro, hubiéramos realizado otras acciones. De parte nuestra no hay confianza en este procedimiento, y al final saldría mejor presionar a la patronal por nuestra cuenta, deteniendo las labores”*. Lo anterior comprueba la hipótesis general que establece: *“la parcialidad del fallo del tribunal arbitral a favor de los patronos provoca acciones de hecho*

de parte de los trabajadores sindicalizados, tanto del sector público como del sector privado”.

Sobre si el arbitraje laboral constituye un medio eficaz para poner fin al conflicto colectivo de trabajo, concluyó: *“Teóricamente sí tendría que serlo, pero en nuestra experiencia personal no lo fue, nos hizo incurrir en gastos económicos, pérdida de tiempo y problemas”.*

“Nuestra experiencia fue malísima, decepcionante, no confiamos en este procedimiento. Además no teníamos la capacidad económica para comprar a todo el tribunal, a penas pudimos pagar nuestro representante”. Esto último es preocupante, dado que no es la intención del legislador que la parte que aporte más dinero sea favorecida por el tribunal de arbitraje, sino que éste debe ser imparcial para decidir, sentenciando conforme les dictare su conciencia y con equidad (Art. 507 C.T.).

“Creímos que algo lograríamos en el arbitraje, pues confiábamos en los árbitros porque era gente que conocíamos, aparte que nuestra gente se decepciona porque no conseguimos nada y la única cláusula que sí nos favorece y nos ayuda es la cláusula en la que se estipula que habrá un aumento del veinticinco por ciento en el aguinaldo, y un mínimo aumento del dos por ciento cada dos años para los que ganamos menos de seiscientos dólares, estamos con la esperanza que el otro año con la revisión logremos algo.”

Si bien ha quedado comprobado que el desempeño del tribunal arbitral no fue imparcial, debe hacerse notar que el SITISMB cometió el error de no inscribir el laudo arbitral en el momento oportuno, tal como lo establece el Art. 512 C.T.

Esta situación generó desventaja para los trabajadores, dado que su contrato colectivo de trabajo carecía de validez, haciendo imposible el cumplimiento de sus cláusulas, aun cuando éstas no eran las que sometieron al conflicto colectivo de trabajo con la presentación del pliego de peticiones.

Se ha comprobado que la falta de cumplimiento del laudo arbitral, de parte de la representación patronal, genera desconfianza en los trabajadores para someterse de nuevo a un arbitraje laboral.

Los trabajadores sindicalizados consideran más viable realizar acciones de hecho para generar presión en los patronos, aun cuando tengan que dejar de prestar servicios importantes para la población (en el caso de las Instituciones Oficiales Autónomas). La Dirección General de Trabajo no verifica que estos se cumplan, pues por dicho de ellos mismos su función llega hasta el pronunciamiento del laudo arbitral.

Otra situación que pone en desventaja a los trabajadores es el plazo que la ley otorga para nombrar a sus árbitros (en el caso de los trabajadores del sector privado y de las Instituciones Oficiales Autónomas), pues en veinticuatro horas es muy difícil encontrar a una persona idónea para que represente sus intereses (sobre este punto se hará un análisis en el apartado siguiente).

5.4. Análisis crítico de la legislación que regula el arbitraje laboral en El Salvador

En el siguiente apartado se realizará una crítica a la legislación que regula el arbitraje, con base en la información recabada de las entrevistas realizadas al Tribunal de Servicio Civil, Dirección General de Trabajo y sindicatos

involucrados en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico en estudio.

5.4.1. Código de Trabajo

A) Art. 501 C.T.

Aquí se hace referencia al plazo que tienen las partes para designar su árbitro, que es de veinticuatro horas. No es tiempo suficiente para que las partes elijan a la persona idónea para defender sus intereses en el conflicto, por lo que tendría que ampliarse el plazo a setenta y dos horas, como lo estipula la Ley de Servicio Civil.

No se estipula el nombramiento de árbitros suplentes, que en caso de que el árbitro titular falte o no pueda presentarse a las sesiones del tribunal arbitral, tome su lugar.

B) Art. 502 C.T.

Los requisitos que se exigen para los árbitros son muy mínimos. Tendrían que ser personas mayores de 35 años de edad, con título universitario, con experiencia en el área laboral o sindicalista, además de los requisitos que ya establece el Art. 502; esto da la oportunidad de que la persona designada como árbitro razone correctamente sobre las cuestiones planteadas.

Así mismo, se obligaría a la Dirección General de Trabajo a que verifique el cumplimiento de los requisitos de los árbitros, titulares y suplentes, por medio de su hoja de vida (que según la lectura de los expediente, se comprueba que no lo hacen).

C) Art. 503 C.T.

Dentro de los impedimentos para formar parte del tribunal de arbitraje, tendría que incluirse que no podrá ser miembro la persona que sea cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de otro miembro del tribunal arbitral, así mismo aquel que esté ligado a otro miembro del tribunal como directivo, servidor, asesor, apoderado o abogado permanente.

D) Art. 508 C.T.

Tendría que existir la posibilidad de que las partes pidan la nulidad de las sesiones del tribunal de arbitraje, en caso de que éstos no actúen, deliberen y resuelvan conjuntamente (como se vio en el caso del SITISMB contra el ISMB, donde los árbitros se repartieron las cláusulas del pliego de peticiones para hacer su análisis).

En el inciso dos tendría que contemplarse que el árbitro suplente pueda tomar el lugar del titular de forma permanente, en caso de inasistencia injustificada de éste último; de esa forma se garantiza la celebración de las sesiones del tribunal arbitral.

E) Art. 511 C.T.

Ya se ha realizado un análisis referente a la necesidad de que exista un recurso que permita a las partes tener otra oportunidad de revisar lo resuelto por el tribunal arbitral, ya sea en la misma instancia o en una superior.¹¹⁹

¹¹⁹ Vid Supra. 56.

F) Art. 513 C.T.

No existe una disposición que obligue al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a prestar auxilio previo y durante el conflicto colectivo de trabajo, a los sindicatos.

Una de las quejas más constante entre los sindicatos es la falta de asesoramiento de parte de la Dirección General de Trabajo.

G) Art. 514 C.T.

Debe darse fiel cumplimiento a esta disposición. Los árbitros no tendrían que cobrar doblemente, cada una de las partes nombra a un árbitro para que los represente en el conflicto, y éstos lo aceptan a cambio de una prestación económica.

El Art. 514 C.T. determina que los honorarios serán pagados por el Ministerio de Trabajo y Previsión social, pues son funcionarios públicos, y tales gastos ya están incluidos en el presupuesto anual.

H) Art. 515 C.T.

Se ha constatado que no existe una lista de servicios esenciales en El Salvador, ni en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ni en los tribunales en materia laboral.

Se toma en cuenta un listado elaborado por la Comisión de Libertad Sindical (creada por la O.I.T.), que se ha encargado de recopilar y enumerar una serie de servicios considerados como esenciales a la comunidad.

El problema en El Salvador es que la calificación de los servicios como esenciales queda a consideración y criterio de los jueces de lo laboral.

5.4.2. Ley de Servicio Civil

A) Art. 147 L.S.C.

Se da la misma situación que en el Art. 503 C.T. Tendría que incluirse, en los impedimentos para formar parte del tribunal arbitral, que no podrán ser miembros las personas que sean cónyuges o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de otro miembro del tribunal arbitral, así como no estar ligado como directivo, servidor público, representante, asesor, apoderado o abogado permanente de otro miembro del tribunal.

B) Art. 151 L.S.C.

Esta disposición genera confusión en cuanto al trámite. Tendría que contarse con la opinión del Ministerio de Hacienda previo a emitir el laudo arbitral (podría concederse un plazo de quince días para obtener respuesta de la referida institución). En vano sería emitir el laudo arbitral y que luego no pueda cumplirse por la opinión negativa del Ministerio de Hacienda.

C) Art. 155 L.S.C.

Sobre este punto ya se hizo referencia.¹²⁰

¹²⁰ Vid Supra. 167.

D) Art. 158 L.S.C.

Sobre este punto ya se hizo referencia.¹²¹

5.5. Propuesta de reforma al Código de Trabajo y a la Ley de Servicio Civil

5.5.1. Código de Trabajo

A) Art. 501 C.T.: en la crítica realizada a la presente disposición legal, el plazo para elegir a los árbitros es muy corto, es conveniente que este plazo sea ampliado y así las partes puedan escoger a las personas idóneas. Por otro lado, es necesaria la formulación de una lista de personas aptas para formar parte del tribunal arbitral, de parte de la Dirección General de Trabajo.

La lista tendría que actualizarse anualmente, y para la elaboración de las mismas se debería tomar en cuenta la opinión de empleadores y de las organizaciones de trabajadores. De esta manera se garantiza la imparcialidad en el desempeño del tribunal arbitral. Quedaría redactado de la manera siguiente:

“Los árbitros serán designados por cada parte, dentro de las setenta y dos horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, de una lista que anualmente elaborará la Dirección General de Trabajo, previa consulta a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores, quienes propondrán las personas que formarán parte de la lista respectiva.

¹²¹ Vid Supra. 167.

Una vez vencido el plazo para seleccionar a los árbitros, y si alguna de las partes no lo hiciera, la Dirección General de Trabajo lo escogerá al azar de la lista correspondiente.

Designados que hayan sido dichos arbitradores, serán citados por el Director General de Trabajo para que concurran a su despacho dentro de las veinticuatro horas siguientes, para ser juramentados por dicho funcionario y para elegir un tercer arbitrador que será el presidente del tribunal.

Si no se pusieren de acuerdo en la elección, el Director, dentro de las veinticuatro horas siguientes, hará el nombramiento del tercer árbitro, seleccionándolo de la lista que para tal efecto tendrá la Dirección General de Trabajo. El Director tomará juramento al tercer árbitro y dará posesión de los cargos a todos los miembros del tribunal”.

B) Art. 503 C.T.: tendría que incluirse una prohibición más para ser miembro del tribunal arbitral, referente al vínculo conyugal, parentesco y relaciones de trabajo con otro miembro del tribunal. Quedaría redactado de la manera siguiente:

“No podrán ser miembros del tribunal arbitral: c) El cónyuge, compañero de vida, el pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, el representante, socio, directivo, asesor, apoderado o abogado permanente de otro miembro del tribunal arbitral”.

C) Art. 511 C.T.: Anteriormente se realizó un análisis sobre la posibilidad de que el laudo arbitral admita el recurso de apelación ante las Cámaras de Segunda Instancia en materia laboral, tomando en cuenta el precedente del Art. 66-A L.M.C.A y la jurisprudencia emitida por la Sala de lo Constitucional

sobre este aspecto (Expediente 11-2010).¹²² Quedaría redactado de la manera siguiente:

“El laudo arbitral se notificará a las partes. El laudo arbitral es apelable con efecto suspensivo, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del mismo, para ante las Cámaras de lo Laboral de San Salvador o para ante las Cámaras de Segunda Instancia con competencia en materia laboral.

Contra la providencia emitida por la Cámara de lo Laboral o de la Cámara de Segunda Instancia con competencia en materia laboral, no cabrá recurso alguno”.

5.5.2. Ley de Servicio Civil

A) Art. 145 L.S.C.: los árbitros deben ser seleccionados de listas que para tal efecto llevaría el Tribunal de Servicio Civil. Quedaría redactado de la manera siguiente:

“Dentro de las setenta y dos horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, cada una de las partes seleccionará un arbitrador de las listas que anualmente elaborará el Tribunal de Servicio Civil, previa consulta a los titulares de las instituciones públicas y las organizaciones de trabajadores, quienes proporcionarán las personas que formarán parte de la lista. Si vencido el plazo para seleccionar a los árbitros, alguna de las partes no lo hiciere, el Tribunal de Servicio Civil lo seleccionará de la lista correspondiente.

¹²² Vid Supra. 56.

Designados que hayan sido dichos arbitradores, serán citados por el presidente del Tribunal de Servicio Civil para que concurran a su despacho dentro de las veinticuatro horas siguientes, para ser juramentados por dicho funcionario y para elegir un tercer arbitrador que será el presidente del tribunal.

Si no se pusieren de acuerdo en la elección, el Tribunal de Servicio Civil, dentro de las veinticuatro horas siguientes, hará el nombramiento del tercer árbitro, seleccionándolo de las listas que para tal efecto tendrá. El Presidente del Tribunal de Servicio Civil tomará juramento al tercer árbitro y dará posesión de los cargos a todos los miembros del tribunal”.

B) Art. 147 L.S.C.: para tal efecto, se tomarán en cuenta los parámetros de la propuesta de reforma al Art. 503 C.T. Quedaría redactado de la manera siguiente:

“No podrán ser miembros del tribunal arbitral: c) El cónyuge, compañero de vida, el pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, el representante, socio, directivo, asesor, apoderado o abogado permanente de otro miembro del tribunal arbitral”.

C) Art. 151 L.S.C.: Como ya se ha analizado en el presente informa existe una confusión sobre la consideración de la opinión del Ministerio de Hacienda para la aprobación del laudo arbitral.

Tendría que establecerse legalmente un plazo para hacer esa consulta al Ministerio de Hacienda, antes que el tribunal emita un fallo, evitando de esta forma la nulidad a que hace referencia la presente disposición. De esta manera se daría cumplimiento al Art. 156 L.S.C., pudiendo inscribirse el

laudo arbitral sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente. El inciso uno quedaría redactado de la manera siguiente:

“Los árbitros procederán y sentenciarán conforme les dictare su conciencia, con equidad, y dentro de los límites establecidos en el Art. 119 de esta ley, para tal efecto se hará remisión del proyecto de laudo arbitral al Ministerio de Hacienda, para que éste, en un plazo de 30 días, emita una opinión sobre el mismo. Si transcurrido el plazo antes señalado, el Ministerio de Hacienda no se pronunciare, se tendrá por aprobado el laudo arbitral”.

D) Art. 154 L.S.C.: de acuerdo al análisis del Art. 151 L.S.C., al otorgar un plazo de treinta días para que el Ministerio de Hacienda emita una opinión favorable sobre el proyecto de laudo arbitral, se hace necesario alargar el plazo del arbitraje a que hace referencia la presente disposición. El inciso uno del Art. 154 L.S.C. quedaría redactado de la manera siguiente:

“Dentro de los sesenta días siguientes contados a partir de la fecha de su integración, el tribunal pronunciará el fallo, que se denominará laudo arbitral, el cual será firmado por cada uno de los miembros. Si uno de ellos rehusare firmar, se hará mención de esa circunstancia, y el laudo tendrá el mismo valor que si hubiere sido firmado por todos”.

E) Art. 155 L.S.C.: sobre este punto se hace la misma consideración que para el Art. 511 C.T. Quedaría redactado de la manera siguiente:

“El laudo arbitral se notificará a las partes. El laudo arbitral es apelable con efecto suspensivo, dentro de los cinco días hábiles siguientes de la notificación del mismo, para ante las Cámaras de lo Laboral de San Salvador o para ante las Cámaras de Segunda Instancia con competencia en materia

laboral. Contra la providencia emitida por la Cámara respectiva no cabrá recurso alguno”.

CONCLUSIONES

GENERALES

1) Los Arts. 507 C.T y 151 L.S.C obligan a los árbitros a sentenciar con equidad. Los Arts. 508 C.T. y 152 L.S.C. establecen que los árbitros deben actuar, deliberar y resolver conjuntamente, con la asistencia plena de todos sus miembros. Algunos tribunales arbitrales incumplieron con las disposiciones anteriormente relacionadas. En uno de los casos se dividieron entre los miembros la carga de trabajo, repartiéndose las cláusulas sometidas a arbitraje; no hubo deliberación y la elaboración de la resolución final se le designó a un solo árbitro.

Tal situación pone en duda el desempeño del tribunal arbitral, aun más cuando el fallo favorece al patrono, suprimiendo o votando en contra de cláusulas esenciales para los trabajadores. Tanto la Dirección General de Trabajo como el Tribunal de Servicio Civil coinciden en que el tribunal arbitral es un ente autónomo, por lo que no les corresponde intervenir o vigilar su desempeño, mucho menos influir en su decisión. Esto podría solucionarse con la regulación del recurso de apelación que permita a las partes presentar su inconformidad cuando sus derechos han sido vulnerados con el laudo arbitral.

2) Es evidente la necesidad que tienen los trabajadores de que los contratos colectivos de trabajo y los laudos arbitrales sean cumplidos; la mayoría (sindicatos de Instituciones Oficiales Autónomas, de las instituciones del Estado y de los Municipios) aun están esperando que los fondos sean asignados en el presupuesto general de la nación (en la partida correspondiente). Los trabajadores manifiestan que los intereses políticos

inciden en la falta de cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo y los laudos arbitrales, esto se evidencia cuando los contratos colectivos de instituciones donde laboran familiares o amigos de funcionarios públicos sí se cumplen.

El Art. 49 Cn. establece que el arbitraje debe ser un medio efectivo para la solución de los conflictos colectivos de trabajo. La experiencia vivida por los trabajadores sindicalizados en los conflictos colectivos de carácter económico demuestra que el arbitraje representa un peligro para sus intereses.

Las cláusulas sometidas al arbitraje, en los casos analizados, son de contenido económico, y son éstas por las cuales luchan los sindicatos, pero al llegar al conocimiento del tribunal arbitral pueden ser suprimidas o desmejoradas en relación al pliego de peticiones.

3) La parcialidad del tribunal arbitral a favor del patrono, y en otros casos, la falta de cumplimiento del laudo arbitral por la patronal provoca desconfianza en los trabajadores sindicalizados.

Los sindicatos prefieren negociar el contrato colectivo en el trato directo o la conciliación para no llegar al arbitraje, y en última instancia prefieren realizar huelgas de hecho, sabiendo que de esa forma los patronos se verán obligados a entablar negociaciones, aun cuando tengan que suspender sus labores y afectar a la colectividad.

En una investigación anterior sobre la aplicación del arbitraje laboral como mecanismo efectivo para la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico se concluyó que, entre los años 2004 y 2007 (período en

que el partido ARENA estaba en el poder), existía desconfianza de parte de los trabajadores para someter sus conflictos al arbitraje, dado que los fallos del tribunal arbitral favorecían a la patronal.

Se pensaba que tal desconfianza había sido superada con la llegada del Presidente Carlos Mauricio Funes Cartagena, y posteriormente el Presidente Salvador Sánchez Cerén, pero no fue así; aun existe desconfianza en los trabajadores sindicalizados, pero no sólo por la parcialidad del tribunal, sino por la falta de cumplimiento de los laudos arbitrales.

PARTICULARES

1) El origen de la regulación del arbitraje en El Salvador se da en la Recopilación de Leyes Patrias del año 1821. El Código de Procedimientos y Fórmulas Judiciales de 1857 y posteriormente el Código de Procedimientos Civiles de 1882 regularon los juicios por arbitramento. El arbitraje laboral se reguló por primera vez en la Ley General sobre Conflictos Colectivos de 1946, y a nivel constitucional en la Constitución de 1950.

2) El arbitraje laboral es el procedimiento mediante el cual, por mutuo consentimiento o por voluntad de la ley, las partes de un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico someten sus diferencias al conocimiento y decisión de un tribunal de arbitraje, que se vuelve obligatorio desde su inscripción.

3) En El Salvador se regulan dos clases de arbitraje en materia laboral. En primer lugar está el arbitraje voluntario, que procederá por mutuo consentimiento de las partes y por haberse acordado previamente en un contrato o convención colectivos de trabajo, sin necesidad de una escritura

de compromiso. En segundo lugar está el arbitraje obligatorio, que procederá cuando se afecten servicios esenciales a la comunidad o se trate de personas que desempeñen una actividad pública (por la prohibición de huelga que tienen los empleados públicos según el Art. 221 Cn).

4) Al comparar la legislación salvadoreña que regula el arbitraje laboral con otras legislaciones laborales de Latinoamérica se comprueba que en El Salvador aun hay situaciones por mejorar para hacer del arbitraje un procedimiento confiable y efectivo. Es necesario cambiar el proceso de selección de los miembros del tribunal arbitral para garantizar a las partes una actuación imparcial de parte de aquellos.

5) La falta de responsabilidad en los miembros del tribunal arbitral y la falta de cumplimiento de los laudos arbitrales genera desconfianza en los trabajadores y los motiva a realizar acciones de hecho para hacer cumplir sus peticiones.

RECOMENDACIONES

1) El plazo para que las partes designen a su árbitro (en los casos que regula el Código de Trabajo) debe ser de setenta y dos horas; esto permitirá a las partes analizar y escoger a la persona más idónea para defender sus intereses. Debe estipularse el nombramiento del árbitro suplente conjuntamente con el del titular.

La Dirección General de Trabajo y el Tribunal de Servicio Civil deben crear una base de datos con candidatos aptos para formar parte del tribunal arbitral, para que las partes puedan seleccionar a su árbitro de dicha lista, así mismo para seleccionar al árbitro presidente.

2) No debe haber vínculo conyugal, parentesco y relaciones de trabajo entre los miembros del tribunal arbitral. Debería ser una causa de recusación, dado que aseguraría, a las partes en conflicto, la imparcialidad del tribunal al emitir el laudo arbitral.

3) Tiene que estipularse en el Art. 151 L.S.C. un plazo prudencial para que el tribunal arbitral remita el proyecto de laudo arbitral al Ministerio de Hacienda antes de emitir un fallo. Esto permitiría evitar la nulidad posterior del laudo arbitral por considerar que no se cuentan con los fondos suficientes para cumplir con las cláusulas del mismo; así mismo, se cumpliría con lo dispuesto en el Art. 156 L.S.C., respecto a inscribir el laudo arbitral sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente.

4) La Dirección General de Trabajo y el Tribunal de Servicio Civil deben tener una participación más dinámica en el procedimiento de arbitraje laboral, y no escudarse en la idea de que los tribunales de arbitraje, por ser autónomos,

pueden resolver como quieran. Deben orientar a los trabajadores y capacitar constantemente a los sindicatos sobre las etapas de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, así como del proceso de revisión de los contratos colectivos.

5) Al comparar algunas legislaciones laborales de Latinoamérica que regulan el arbitraje laboral con la nuestra, se logró apreciar que Guatemala y Nicaragua admiten el recurso de apelación contra el laudo arbitral; esto permite a las partes en conflicto que, en caso de inconformidad, cuenten con otra instancia donde pueda conocerse del conflicto.

En El Salvador existe un precedente sobre este punto, el Art. 66-A L.M.C.A. regula la apelación del arbitraje de derecho, y por interpretación analógica puede aplicarse en materia laboral, conociendo de tal recurso las Cámaras de Segunda Instancia en materia laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

Alier y Casi, Lorenzo M. et al. Enciclopedia jurídica española. España: Francisco Saix, 1910.

Anchondo Paredes, Víctor Emilio. Métodos de interpretación jurídica; Instituto de Investigaciones Jurídicas. México: Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2014.

Argüello, Luis Rodolfo. Manual de derecho romano, historia e instituciones. 3^{ra} ed. Argentina: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1993

Aylwin Azúcar, Patricio. El juicio arbitral. Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1958.

Cabanellas, Guillermo y Alcalá Zamora, Luis. Tratado de política laboral y social. 2^{da} ed. Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1971.

Cabanellas, Guillermo. Compendio de derecho laboral. 2^{da} ed. Argentina: Omobo, 1968.

Castorena, Jesús. Tratado de derecho obrero. México: Jaris, 1942.

Castro, Máximo. Curso de procedimientos civiles dictado en la Universidad Nacional de Buenos Aires. 2^{da} ed. Argentina: Biblioteca Jurídica, 1926.

De Vicente y Caravantes, José. Tratado histórico, crítico y filosófico de los procedimientos judiciales en materia civil, según la nueva Ley de Enjuiciamiento. España: Gaspar y Roig, 1856.

Di Ferrari, Francisco. Lecciones de derecho del trabajo. 4^{ta} ed. Uruguay: Universidad de la República de Uruguay, 1961.

Figuroa Flamenco, Luis Eduardo. Análisis de la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje: principios modernos. El Salvador: Imprenta Nacional, 2004.

Gaete Berríos, Alfredo. Tratado del derecho del trabajo y seguridad social. 3^{ra} ed. Chile: Editorial jurídica de Chile, 1967.

Medina Romero, José Roberto. Seminario sobre arbitraje laboral: consideraciones prácticas sobre el arbitraje laboral. El Salvador: CORELESAL, 1987.

Menéndez, Isidro. Recopilación de leyes de El Salvador. 2^{da} ed. El Salvador: Imprenta Nacional, 1956.

Morales, José Ignacio. Derecho Romano. 3^{ra} ed. México: Trillas S.A. de C.V., 1989.

Ruprecht, Alfredo J. Conflictos colectivos de trabajo. Argentina: Abeledo Perrot, 1968.

Tesis

Díaz Pineda, Manuel Antonio. El arbitraje en materia laboral. Tesis doctoral, Universidad de El Salvador, 1975.

Quintanilla Carballo, José Amílcar. El proceso arbitral en la legislación salvadoreña. Tesis doctoral, Universidad de El Salvador, 1970.

Legislación

Código de Procedimientos Civiles. El Salvador, Ministerio de Justicia, 1882.

Código de Trabajo. Costa Rica, Congreso Constitucional, 1943.

Código de Trabajo. Guatemala, Congreso de la República, 1961.

Código de Trabajo. Panamá, Asamblea Nacional, 1971.

Código de Trabajo. El Salvador, Asamblea Legislativa, 1972.

Código del Trabajo. Honduras, Congreso Nacional, 1959.

Código del Trabajo. Nicaragua, Asamblea Nacional, 1996.

Código Sustantivo del Trabajo. Colombia, Senado de la República, 1950.

Constitución de la República de El Salvador. El Salvador, Asamblea Constituyente, 1983.

Ley de Procedimientos Constitucionales. El Salvador, Asamblea Legislativa, 1960.

Ley de Servicio Civil. El Salvador, Asamblea Legislativa, 1961

Ley Federal del Trabajo. México, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 1969.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Venezuela, Asamblea Nacional, 2012.

Jurisprudencia

Sala de lo Constitucional. *Sentencia de Inconstitucionalidad*. Referencia: 205-2015. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2015.

Institucional

Instituto de Derecho Comparado de Universidad Nacional Autónoma de México. El arbitraje en el derecho privado. México: Imprenta Universitaria, 1963.

Oficina Internacional del Trabajo, la libertad sindical, recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. 5^{ta} ed. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2006.

Diccionarios

Cabanellas, Guillermo. Extracto del diccionario de derecho usual. Buenos Aires: Omeba, 1968.

Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 21^{ta} ed. Buenos Aires: Heliasta, 1994.

Pallarés, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. 5^{ta} ed. México: Porrúa, S.A., 1959.

Páginas web

Zacapa Aparicio, Nelson. Breves comentarios al arbitraje. San Salvador: Universidad de El Salvador, 1977.
<http://www.csj.gob.sv/BVirtual.nsf/3db6532d39e032fd06256b3e006d8a73/8c98afed2a3f298b06256b3e00747b8c?OpenDocument>.

ANEXOS

ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
GUÍA DE OBSERVACIÓN

“La etapa del procedimiento arbitral en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico”

El objetivo de esta guía es recolectar información sobre la promoción de la aplicación de la etapa del arbitraje como mecanismo de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, de parte de la Dirección General de Trabajo, y del procedimiento que éste sigue para la sustanciación y finalización del mismo.

Observador: Grupo de Investigación.

Lugar: Dirección General de Trabajo Fecha: 29 – agosto – 2016

Indicadores de variables

N°	Conducta observada	SI	NO
1	La institución promueve entre los trabajadores y patronos la aplicación del arbitraje laboral.		X
2	La D.G.T. verifica que los miembros del Tribunal Arbitral cumplan con los requisitos de Ley.	X	
3	El Tribunal Arbitral cumple con su función de investigador para la mejor solución de las cuestiones planteadas en el arbitraje.	X	

4	La D.G.T. verifica que el Tribunal Arbitral respete los derechos y garantías de las partes que intervienen en el conflicto.		X
5	El Tribunal Arbitral es imparcial en su fallo.		X
6	La D.G.T. verifica que las partes intervinientes cumplan con el Laudo Arbitral		X
7	El arbitraje cumple con la finalidad de ser un mecanismo de solución del conflicto laboral.		X

ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
GUÍA DE OBSERVACIÓN

“La etapa del procedimiento arbitral en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico”

El objetivo de esta guía es recolectar información sobre la promoción de la aplicación de la etapa del arbitraje como mecanismo de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, de parte del Tribunal de Servicio Civil, y del procedimiento que éste sigue para la sustanciación y finalización del mismo.

Observador: Grupo de investigación.

Lugar: Tribunal de Servicio Civil

Fecha: 2 – agosto - 2016

Indicadores de variables

N°	Conducta observada	SI	NO
1	La institución promueve entre los trabajadores y patronos la aplicación del arbitraje laboral	X	
2	El T.S.C. verifica que los miembros del Tribunal Arbitral cumplan con los requisitos de Ley.	X	
3	El Tribunal Arbitral cumple con su función de investigador para la mejor solución de las cuestiones planteadas en el arbitraje.	X	

4	El T.S.C. verifica que el Tribunal Arbitral respete los derechos y garantías de las partes que intervienen en el conflicto.	X	
5	El T.S.C. verifica que las partes intervinientes cumplan con el Laudo Arbitral		X
6	El arbitraje cumple con la finalidad de ser un mecanismo solución del conflicto laboral.	X	

ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
GUÍA DE OBSERVACIÓN

“La etapa del procedimiento arbitral en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico”

El objetivo de esta guía es recolectar información sobre el arbitraje laboral, de parte de los sindicatos que se sometieron al mismo, tanto del sector público como del sector privado.

Observador: Grupo de investigación

Lugar: I.S.R.I.

Fecha: 9 – noviembre - 2016

Indicadores de variables

N°	Conducta observada	SI	NO
1	El sindicato tiene conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.	X	
2	El sindicato recibe educación, de parte de la D.G.T. sobre los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.		X
3	El sindicato conoce la etapa del arbitraje laboral y sus efectos.	X	
4	El sindicato considera que el Tribunal Arbitral fue imparcial en su desempeño.	X	

5	El Sindicato considera que el arbitraje laboral al que se sometieron fue conforme a derecho.	X	
6	El cumplimiento del laudo arbitral fue de forma inmediata.		X
7	Las partes intervinientes en el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico cumplen o cumplieron con el laudo arbitral.		X
8	El arbitraje laboral, y por consiguiente, el laudo arbitral pusieron fin al conflicto colectivo de trabajo de carácter económico.		X

ANEXO N° 4

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
GUÍA DE OBSERVACIÓN

“La etapa del procedimiento arbitral en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico”

El objetivo de esta guía es recolectar información sobre el arbitraje laboral, de parte de los sindicatos que se sometieron al mismo, tanto del sector público como del sector privado.

Observador: Grupo de investigación

Lugar: I.S.B.M.

Fecha: 9 – noviembre - 2016

Indicadores de variables

N°	Conducta observada	SI	NO
1	El sindicato tiene conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.	X	
2	El sindicato recibe educación, de parte de la D.G.T. sobre los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.		X
3	El sindicato conoce la etapa del arbitraje laboral y sus efectos.	X	
4	El sindicato considera que el tribunal arbitral fue imparcial en su desempeño.		X

5	El Sindicato considera que el arbitraje laboral al que se sometieron fue conforme a derecho.		X
6	El cumplimiento del laudo arbitral fue de forma inmediata.		X
7	Las partes intervinientes en el conflicto colectivo de trabajo de carácter económico cumplen o cumplieron con el laudo arbitral.		X
8	El arbitraje laboral, y por consiguiente, el laudo arbitral pusieron fin al conflicto colectivo de trabajo de carácter económico.		X

ANEXO N° 5

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
GUÍA DE ENTREVISTA**

Aplicada a “La etapa del Procedimiento Arbitral en los Conflictos Colectivos
de Trabajo de Carácter Económico”

Objetivo:

Obtener información sobre la promoción para la aplicación de la etapa del arbitraje como mecanismo de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, de parte de la Dirección General de Trabajo, y del procedimiento que ésta sigue para la sustanciación y finalización del mismo.

Indicaciones:

Responda con objetividad a las preguntas que se plantean en el contenido de esta entrevista; de ello depende la validez de los resultados de esta investigación.

Lugar:

Dirección General de Trabajo – Oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Centro de Gobierno, San Salvador.

Fecha: 29 de agosto del año 2016

Hora: 10:00 a.m.

Datos Generales

1- Nombre del entrevistado y cargo: licenciado Jorge Villarán (Jefe de la Sección de Conflictos Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

2- Edad del entrevistado: 58 años.

3- Grado Académico: licenciado en Ciencias Jurídicas.

CONTENIDO

1- ¿Cuántos conflictos colectivos de trabajo de carácter económico se han solucionado a través del arbitraje laboral entre el año 2008 y el año 2015?

Se han sometido 4 conflictos a arbitraje laboral.

2- ¿Quiénes intervinieron en ese conflicto?

a) El Sindicato de la Industria Automovilística Salvadoreña, contra la Sociedad Taller DALEX S.A. de C.V.

b) El Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA (SETA), contra la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA).

c) El Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (SITRAISRI), contra el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI).

d) El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (SITISBM), contra el Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (ISBM).

La mayoría de conflictos no llegan a la etapa del arbitraje. El sindicato nombra un arbitrador, así mismo lo hace el patrono.

El Director General de Trabajo convoca a las partes para que ellos elijan al tercer árbitro, pero normalmente no logran ponerse de acuerdo, por lo que de conformidad a la ley, el Director General de Trabajo elige al tercer árbitro.

Hace algunos años era común ver que las empresas constructoras y los sindicatos de ese rubro sometieran sus conflictos al arbitraje, pero desde hace algún tiempo la mayoría logra ponerse de acuerdo en las primeras etapas de los conflictos colectivos de trabajo, pues lo que quieren evitar es un fallo del tribunal arbitral, que en caso de ser desfavorable no podría apelarse.

Son algunos trabajadores los que se encargan de decir que el fallo del tribunal arbitral fue a favor de los patronos, pero es mentira que los árbitros hayan fallado en menoscabo de los trabajadores, ya que la ley no lo permite.

3- ¿Cuáles fueron las causas que llevaron a las partes al conflicto?

La mayoría de veces son desacuerdos en las cláusulas que contemplan prestaciones económicas para los trabajadores. Los conflictos se originan para mejorar las prestaciones de los trabajadores, su objetivo principal es el aumento salarial.

4- ¿Qué hace la Dirección General de Trabajo para promover la aplicación del arbitraje laboral?

Al tratarse de una empresa, éstas tienen a sus abogados; los sindicatos, generalmente, están afiliados a federaciones y confederaciones, quienes valoran la situación.

Es poco lo que hacemos como Dirección General de Trabajo, pues solo vemos cuando presentan el conflicto al Director General de Trabajo. Ya en el trato directo o en la etapa conciliatoria es que realizamos propuestas. Si aun con todo lo que hacemos ellos no se ponen de acuerdo, tendrán que valorar someter su conflicto al arbitraje laboral.

5- ¿Cuáles son los criterios que utiliza la D.G.T. para elegir al árbitro presidente del tribunal arbitral, en caso que las partes en conflicto no se pusieran de acuerdo?

El Director General de Trabajo, para la elección del tercer árbitro, procura que éste sea abogado (generalmente), de honorabilidad, honradez notoria, salvadoreño y que cumpla los requisitos de ley, también busca que éste tenga experiencia en materia laboral.

En la elección del tercer árbitro influye mucho el pago de honorarios, por lo que el Director General de Trabajo elige personas de su conocimiento, pero que al mismo tiempo sean accesibles para establecer sus honorarios. Si la persona acepta estas condiciones es nombrada como tercer árbitro. A partir de aquí ya no interviene el Ministerio de Trabajo, sino que será el tribunal de arbitraje el que dará el fallo. Los árbitros deciden según lo dicte su

conciencia, el fallo arbitral no puede ir en menoscabo de los trabajadores (no pueden quitarles derechos que ya tienen).

6- ¿Considera que el Tribunal Arbitral cumple su función de Investigar para una mejor solución del Conflicto? ¿Por qué?

Si lo cumple. El tribunal arbitral pide al Ministerio de Trabajo el expediente (del conflicto colectivo de trabajo), pide el estado financiero de la empresa o institución, y con base en esos elementos es que emiten su fallo. Algunas veces establecen que las condiciones de trabajo serán las que se tienen actualmente en la empresa, pero nunca podrán disminuir sus condiciones laborales. Si la situación económica de la empresa se presta para aumentar un poco el salario de los trabajadores, el fallo irá encaminado de esa manera. El Director General de Trabajo proporciona una sala de reuniones para el mejor desarrollo de las labores del tribunal arbitral. Ya con el expediente del conflicto, el tribunal solicita las pruebas a la empresa, para que ésta demuestre su condición económica.

7- ¿Qué hace la D.G.T. para verificar que el Tribunal Arbitral respete los derechos de las partes en conflicto?

El desempeño del tribunal de arbitraje es independiente, por eso se llama "tribunal". Ellos fallarán a su conciencia. Antes de someter el conflicto al arbitraje se le dice a las partes que ellos elijan a sus árbitros, y que tengan cuidado, pues contra el fallo arbitral ya no podrá hacerse nada.

8- ¿Qué hace la Dirección General de Trabajo para verificar que las partes cumplan con el Laudo Arbitral? ¿En qué medida lo han cumplido las partes? Mucho _____ Poco X Nada _____

El laudo arbitral tiene el carácter de ley entre las partes, y es de estricto cumplimiento. Si una de las partes no cumple con el acuerdo, la parte que sí lo cumple solicita al Ministerio de Trabajo su cumplimiento, pero esto es a petición de parte. Lo que puede hacer el Ministerio de Trabajo en estos casos es citar a las partes, para recomendarles que cumplan con el laudo arbitral, si no se cumple en esta instancia, puede conocerse el conflicto en sede judicial, pero por lo general los laudos se cumplen.

9- ¿Cuál es el principal obstáculo que se presenta en la etapa del Arbitraje?

No considero que haya obstáculo alguno. La ley regula muy bien esta etapa, el problema se da con quien aplica la ley (el tribunal arbitral). Si el tribunal se apeg a la legalidad, es transparente y da un fallo justo para las partes, no hay problema, pero el problema será cuando se inclinen a favor de una de las partes. Pero es de recordar que en esta situación está en juego la situación económica de la empresa, donde tienen altas y bajas; el trabajador pide pero no podrá lograr nada si la empresa no tiene cómo cubrir sus peticiones. Si hay fondos suficientes, y lo que los trabajadores piden es razonable, no tendría que haber problema en aceptar la propuesta. Al procedimiento no se le tiene que cambiar nada, es la persona quien se encargará de la correcta aplicación de esas disposiciones legales

10- ¿Considera que el Arbitraje Laboral es un medio eficaz para la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?

Sí lo es. Se dan pocos casos, pero sí es eficaz, hay posiciones a favor y en contra del mismo. La clave está en buscar gente honorable, que cumpla, pero hay otros que tienen desconfianza pues los pueden perjudicar, por lo

que la mejor decisión es resolver el conflicto en trato directo o en conciliación.

Incluso, en algunos conflictos, algunas veces prefieren irse a la huelga que someterse al arbitraje laboral. Conocemos que también hay casos donde el conflicto se someterá a arbitraje obligatorio, por los servicios esenciales que las instituciones presten a la comunidad; éstas instituciones tienen prohibido irse a la huelga, someten sus conflictos al trato directo o conciliación, pero rara vez llegan al arbitraje, aunque algunas veces realizan “huelgas” de hecho para ejercer mayor presión a los patronos para el cumplimiento de sus peticiones.

Sobre la posibilidad de apelación del laudo arbitral, el problema es quién conocerá de este recurso. Pero insisto, la clave está en la elección de los árbitros por las partes, para garantizar un procedimiento justo. Estoy de acuerdo en que se pueda apelar por alguna injusticia dentro del procedimiento, pero si el fallo fue justo (dado que el tribunal tuvo a la mano el estado financiero de la empresa o institución) no habría motivo para apelar, solo se sumarían más etapas al conflicto alargando el mismo, pero es una cuestión muy interesante. Sería prudente contar con ese recurso, así como es permitido en otras materias, para evitar injusticias.

ANEXO N° 6

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
GUÍA DE ENTREVISTA**

Aplicada a “La etapa del procedimiento arbitral en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.”

Objetivo:

Obtener información sobre la promoción para la aplicación del arbitraje laboral como mecanismo de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, de parte del la Tribunal de Servicio Civil, y del procedimiento que este sigue para la sustanciación y finalización del mismo.

Indicaciones:

Responda con objetividad a las preguntas que se plantean en el contenido de ésta entrevista; de ello depende la validez de los resultados de esta investigación.

Lugar:

Tribunal del Servicio Civil, San Salvador.

Fecha: 2 de agosto del año 2016 **Hora:** 9:00 a.m.

Datos Generales

1- Nombre del entrevistado y cargo: licenciado Fabio Aníbal Rivera Portillo (Encargado de los procesos de negociación colectiva del Tribunal de Servicio Civil).

2- Edad del entrevistado: 39 años.

3- Grado Académico: licenciado en Ciencias Jurídicas.

CONTENIDO

1- ¿Cuántos conflictos colectivos de trabajo de carácter económico se han solucionado a través del arbitraje laboral a partir del año 2009 hasta el año 2015?

Las negociaciones colectivas comenzaron a darse a partir del año 2010, ya que a partir de la reforma constitucional que permitió constituir sindicatos en el sector público (año 2009) tardó más o menos un año en que los mismos se constituyeran e inscribieran. En el año 2010 se tuvieron dos arbitrajes, en el 2012 también dos arbitrajes, en el año 2013 se tuvieron tres arbitrajes, y en el año 2015 sólo se tuvo un arbitraje. Es decir que se han tenido ocho arbitrajes laborales durante ese tiempo.

2- ¿Quiénes intervinieron en ese conflicto?

a) El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral (STRATSE), contra el Tribunal Supremo Electoral.

b) El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA), contra el Ministerio de Hacienda.

c) El Sindicato de Empleados y Empleadas de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (SEPRODEHES), contra la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, el año 2012.

d) El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía (SITME), contra el Ministerio de Economía.

e) El Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana (SITRAMSA), contra el Municipio de Santa Ana.

f) El Sindicato de Trabajadores del Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales (SITMARN), contra el Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales.

g) El Sindicato de Trabajadores Revolucionarios de la Alcaldía Municipal de Aguilares (SITRAMA), contra el Municipio de Aguilares.

h) El Sindicato de Empleados y Empleadas de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (SEPRODEHES), contra la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, en el año 2015.

3- ¿Cuáles fueron las causas que llevaron a las partes al conflicto?

Casi todos se van por las cláusulas meramente económicas, en los aspectos donde no hay convenio entre las partes.

4- ¿Qué hace el Tribunal del Servicio Civil para promover la aplicación del arbitraje laboral?

Nosotros promovemos la negociación de los contratos colectivos de trabajo, damos capacitaciones a los sindicatos, a las instituciones públicas y sus representantes. Les instruimos para que negocien en el Tribunal de Servicio Civil.

5- ¿Cuáles son los criterios que utiliza el T.S.C para elegir al árbitro presidente del tribunal arbitral, en caso que las partes en conflicto no se pusieran de acuerdo?

Las partes siempre eligen a sus árbitros. Donde nunca se han puesto de acuerdo es para escoger al árbitro presidente, por lo que ese es designado por el Tribunal.

Para la elección del árbitro presidente existe un banco de datos de posibles candidatos, se verifica que cumplan con los requisitos legales.

6- ¿Considera que el tribunal arbitral cumple su función de investigar para una mejor solución del conflicto? ¿Por qué?

Sí cumple con esta función. En uno de los casos que la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos intervino, el tribunal omitió pedir prueba; pero en otros casos el tribunal ha pedido que se aporten pruebas, sobre todo en cuestiones meramente económicas.

El tribunal pide los estados de gastos y egresos de la institución para ver hasta dónde puede ser factible negociar una cláusula.

7- ¿Qué hace el T.S.C. para verificar que el tribunal arbitral respete los derechos de las partes en conflicto?

El tribunal arbitral tiene su propia autonomía, pero nosotros como Tribunal de Servicio Civil siempre estamos presentes en las reuniones de negociaciones y así llevar un control. Facilitamos las instalaciones y todo lo concerniente a la negociación, algunas veces hacemos sugerencias, aunque al final son las partes quienes deciden qué hacer.

8- ¿Qué hace el Tribunal del Servicio Civil para verificar que las partes cumplan con el laudo arbitral? ¿En qué medida lo han cumplido las partes? Mucho _____ Poco X Nada _____

Nosotros realizamos un consolidado de las cláusulas del contrato (de todas las cláusulas aprobadas a lo largo del conflicto), que es el que sirve para la inscripción en el Ministerio de Trabajo.

Al final de la negociación, requerimos a las partes que nos informen y remitan certificación de la inscripción del contrato colectivo (laudo arbitral) en el Ministerio de Trabajo.

De esta forma damos por finalizado el conflicto. Como Tribunal de Servicio Civil llegamos hasta aquí, pero por formalismo le damos seguimiento a las partes para incentivarlos al cumplimiento del contrato.

Hay muchos sindicalistas que por falta de experiencia piensan que la sola resolución del tribunal arbitral es suficiente para que surtan efectos las cláusulas del contrato, y no hacen la inscripción del laudo arbitral como corresponde.

9- ¿Cuál es el principal obstáculo que se presenta en la etapa del arbitraje?

No hay ningún obstáculo, el arbitraje se desarrolla normalmente.

10- ¿Considera que el arbitraje laboral es un medio eficaz para la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?

Yo creo que sí, aunque normalmente no se llega mucho a la etapa del arbitraje. Actualmente hay un conflicto, en el que interviene el Ministerio de Obras Públicas, donde se firmará el contrato colectivo en la etapa del trato directo, sería el primer contrato en El Salvador que se firmaría en esta etapa; los demás terminan normalmente en conciliación.

Muchos sindicatos buscan alargar la etapa de la conciliación, todo para evitar llegar al arbitraje, pues a diferencia de la empresa privada (que puede generar ganancia propia), los documentos que se presentan contemplan el presupuesto que ha sido designado anteriormente a la institución, y saben que si van al arbitraje pueden perder las cláusulas económicas porque no hay fondos destinados para eso.

El ambiente, respecto al papel de los sindicalistas, es más dinámico y flexible, en el sector público. Se discute sobre un presupuesto cuyo monto solo consta en un papel, no significa que la institución cuente con él, pues el dinero lo tiene el Ministerio de Hacienda, y la mayoría está destinado para pagos. El margen de lo que queda de dinero es corto, y la mayoría de instituciones lo destinan a la compra de recursos materiales para el mejor funcionamiento de las mismas. Esta etapa cuenta con otro inconveniente, ya que aunque se acuerden algunas cláusulas económicas en el contrato, tiene

que pasar por el filtro del Ministerio de Hacienda, quien puede observar los acuerdos, determinando que no hay fondos suficientes para los mismos. Sobre si debe haber mejoras en la etapa del arbitraje considero que siempre habrá cosas por mejorar, aunque en este caso considero que está muy bien regulado.

ANEXO N° 7

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
GUÍA DE ENTREVISTA**

Aplicada a “La etapa del procedimiento arbitral en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.”

Objetivo:

Obtener información sobre el sometimiento al arbitraje laboral como mecanismo de solución de conflictos colectivos de carácter económico, de parte de los sindicatos que se sometieron al arbitraje, tanto sector público como del sector privado.

Indicaciones:

Responda con objetividad a las preguntas que se plantean en el contenido de esta entrevista; de ello depende la validez de los resultados de esta investigación.

Lugar:

Instalaciones del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral, Colonia Costa Rica, San Salvador.

Fecha: 9 de noviembre del año 2016

Hora: 7:00 a.m.

Datos Generales

1- Nombre del entrevistado y cargo: Nohemí del Carmen Hidalgo (Secretaria General del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral).

2- Edad del entrevistado: 52 años.

3- Grado Académico: licenciada en Educación Especial.

Contenido

1- ¿Tiene conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?

Si tengo conocimiento de cada una de las etapas del conflicto, pues para la obtención de nuestro contrato colectivo tuvimos que someternos a uno.

2- ¿Reciben formación de parte de la D.G.T / T.S.C. sobre los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?

Ellos no hacen nada, es una desgracia. Actualmente estamos en la revisión del contrato de trabajo anterior, esta vez vamos por la etapa de la conciliación y estamos dilatando todo.

Nos hemos ido a meter al Ministerio de Trabajo desde la 1:30 p.m. hasta las 3:30 p.m. Es horrible salir de esas oficinas a esa hora, y la Directora General de Trabajo no le está ayudando a los trabajadores, están asesorando a la patronal.

3- ¿Qué conocimiento tiene acerca del arbitraje laboral y sus efectos?

Al llegar al arbitraje, los trabajadores somos conscientes de que podemos perder algunas cláusulas del pliego de peticiones en que consta el contrato colectivo de trabajo. La firma de nuestro primer contrato colectivo se llevó hasta la etapa de arbitraje. Según la ley, una vez inscrito el laudo arbitral éste es de obligatorio cumplimiento, pero la patronal ha hecho de todo para no cumplirlo, no quieren cumplir con las cláusulas económicas. El proceso de arbitraje nos favoreció porque las cláusulas que queríamos fueron las que se tomaron, no a todos les va bien, pero a nosotros si nos fue bien.

4- ¿Cuáles fueron las causas que motivaron el sometimiento al arbitraje?

Fueron cláusulas meramente de índole económicas. No pudimos ponernos de acuerdo sobre ellas en las etapas anteriores y por eso decidimos someternos al arbitraje.

5- ¿Considera que hubo imparcialidad de parte del tribunal arbitral al emitir su fallo?

La patronal no eligió árbitro en su momento, manifestando que no podía pagar uno, entonces fue nombrado por la Dirección General de Trabajo; el árbitro que nosotros llevamos es un compañero sindicalista que tiene muchos años de experiencia laboral (es muy importante el asesor que uno lleva). La D.G.T. nombró al árbitro presidente, y podemos decir que con el tribunal arbitral no tuvimos ningún problema, nos reunimos con el tribunal para pedirles que nos consideraran pues no contábamos con muchas prestaciones. Las sesiones del tribunal se llevaron con normalidad y nos

notificaban de sus actuaciones; nuestra única desventaja fue que nos quitaron 3 cláusulas, pero las 5 que nos aprobaron eran beneficiosas para nosotros.

Llevamos ocho cláusulas económicas al arbitraje, nos quitaron tres cláusulas no tan relevantes, y como les dije anteriormente, en el proceso de nosotros estuvimos conformes. Con los árbitros pueden pasar muchos factores, depende de la moral de ellos y de su ética.

6- ¿Considera que el arbitraje laboral al que se sometieron se realizó conforme a derecho?

Como le dije anteriormente, en cuanto al arbitraje no tenemos ninguna queja, se realizó de una manera muy buena. Consideramos que nos favoreció, fueron pocas cláusulas las que perdimos.

7- ¿En qué medida las partes cumplen o cumplieron el laudo arbitral?

No se nos cumplen las cláusulas económicas, porque según un artículo del Código de Trabajo, los árbitros llevan el laudo arbitral al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para inscribirlo, y desde ese momento surte efectos, pero la patronal no ha querido cumplir con el laudo arbitral, porque dicen que primero tenía que pasar por el Ministerio de Hacienda, ya que es el que da dinero.

Lastimosamente no somos un sindicato muy conflictivo, así que hicimos un pacto con la patronal, pues no podían cumplir con las cláusulas económicas dado que no estaba contemplado en su presupuesto del año 2013, y se comprometieron a cumplir con las cláusulas administrativas. Tiempo después

argumentaron que el laudo arbitral no era válido, pero para sancionar a los trabajadores sí aplicaban las cláusulas administrativas, es contradictorio. El ex Ministro de Gobernación y posteriormente Ministro de Trabajo, Humberto Centeno, quien se consideraba como un defensor de los trabajadores, nos dijo que nuestro laudo arbitral no tenía validez; como sindicato hemos mandado muchos boletines, entre ellos a la Corte de Cuentas de la República.

Pusimos una demanda ante un Juzgado de lo Laboral (el laudo arbitral fue inscrito el 29 julio de 2013), pidiendo el cumplimiento del laudo arbitral a la patronal y ganamos, se ordenó el cumplimiento inmediato del laudo arbitral. Se pueden ver los intentos de las autoridades del ISRI para dilatar el cumplimiento del laudo arbitral. Ochenta y nueve cláusulas del pliego de peticiones fueron aprobadas en la etapa del trato directo, la persona que representaba al ISRI, Licenciada Sonia, venía de otra institución donde los trabajadores tenían buenas prestaciones, ella es abogada, y en algunas cláusulas ella nos hacía recomendaciones. En la etapa de conciliación no llegamos a ningún acuerdo, por lo que las cláusulas restantes se llevaron al arbitraje, no es lo mejor, pero teníamos que arriesgarnos.

Cuando inscribimos el laudo arbitral, dándonos por satisfechos con las otras 5 cláusulas, el primero que nos dijo que el arbitraje no tenía validez fue el Ministro Centeno. La patronal tomó la posición de no pagarnos, manifestando que si cumplían con las cláusulas económicas no podrían abastecer a los niños con tratamientos y alimentación; como sindicato hicimos el trato de esperar al siguiente año, el 2014, para que comenzaran a pagarnos.

En enero de 2014 nos topamos con lo del 10% del escalafón; en el sector salud el escalafón no es bueno, pues tendría que estar escalado, el

escalafón es para ayudarle a la gente que gana menos, nosotros ganamos el escalafón al 10%. El presidente del ISRI gana \$5,300.00 USD, por lo que el escalafón le queda a \$530.00 USD, y hay compañeros aquí que están ganando \$251.00 USD, y el escalafón le queda como en \$25.00 USD.

Yo he ido a las marchas para exigir que el escalafón sea escalado, pero hay compañeros que no quieren eso, debemos beneficiar al que menos gana y que trabaja más; pero regresando, cuando nosotros firmamos la planilla de enero no estaba el escalafón, lo que nos sorprendió, pues desde el mes de agosto del año 2013 ya nos habían cumplido unas cláusulas administrativas del laudo arbitral, pero no querían cumplirnos las cláusulas económicas. Se valen en el cumplimiento del laudo arbitral para sancionarnos, pero dicen que el laudo no tiene validez y que no lo van a cumplir porque no es legal, lo que no quieren es cumplir las cláusulas económicas.

Solicitamos una opinión jurídica a la institución, donde establece que confirma el criterio del tribunal arbitral, y que los laudos arbitrales son de obligatorio cumplimiento en cada una de sus partes, sin excepción, se entiende que se incluyen tanto las cláusulas administrativas como las económicas, debiendo la administración del ISRI, en coordinación a su normativa interna, efectuar los trámites pertinentes para ejecutar y cumplir lo acordado en el laudo arbitral.

Esta opinión la da el departamento jurídico del ISRI, y la administración del ISRI no quiere cumplir con las cláusulas económicas porque dicen que “no hicieron los trámites pertinentes”. La Corte de Cuentas de la República también obligó al ISRI a que se nos cumpliera con el laudo arbitral, pero que debe incluirse dentro del presupuesto en el ramo de salud, pero la Ministra de ese entonces, Violeta Menjivar (sic), no lo incluyó.

8- ¿En qué medida el laudo arbitral modificó el pliego de peticiones?

Mucho _____ Poco X Nada _____

9- ¿Considera que el laudo arbitral menoscabó algunos de sus derechos como trabajadores?

Nosotros estábamos felices por el proceso que se había llevado, la decisión en el arbitraje nos favoreció a los trabajadores, el problema vino después, cuando la patronal se opuso a cumplir con el laudo arbitral.

10- ¿Cree usted que incide el interés político en la decisión del tribunal arbitral?

Sí incide, no quieren cumplir con lo que ganamos. Yo veo a los trabajadores del ISNA, cuyas condiciones laborales son muy buenas, su contrato colectivo se cumple, al final de año reciben un bono de \$700, pero ¿qué pasa ahí?, ahí están las mujeres de Oscar Ortíz y de Sánchez Cerén, quiere decir que sí se pueden cumplir con las cláusulas económicas en los otros contratos, pero no quieren hacerlo. El laudo arbitral se ve afectado por el sistema que tenemos ahorita. El Presidente Sánchez Cerén dijo en la marcha del 1^{ro} de mayo, cuando aún estaba en campaña, que los laudos arbitrales y los contratos colectivos iban a ser efectivos en su Gobierno, pero a nosotros no se nos ha cumplido nada.

11- ¿Estaría dispuesto/a a ejercer acciones de hecho ante un mal desempeño del tribunal de arbitraje?

Como le mencioné anteriormente, en nuestro caso no tuvimos problemas con el tribunal arbitral, pues nos favoreció mucho, pero creo que si las cosas

hubieran sido diferentes, si nos hubieran afectado en nuestros derechos, seguramente habríamos tomado medidas de presión distintas.

12- ¿Considera que el arbitraje laboral es un medio eficaz para ponerle fin al conflicto colectivo de trabajo de carácter económico?

El conflicto finalizó, y al principio pensamos que habíamos ganado algo bueno para los trabajadores. El problema vino después, cuando la patronal no quiso cumplir con el laudo arbitral. Insisto, lo determinante es la ética de los árbitros y su conocimiento en el campo de lo laboral. Si un árbitro desconoce será una catástrofe. Nosotros ganamos las cláusulas de más relevancia, terminamos el proceso, pero la lucha sigue porque no nos han cumplido.

Actualmente queremos revisar nuestro contrato colectivo de trabajo, y esta vez el presidente del ISRI quiere que se vaya al arbitraje, y esto nos demuestra que las cosas están peores. Tuvimos la suerte que en el primer proceso fallaron a favor nuestro, ahora lo que queremos es revisarlo y que forme parte de nuestro contrato. Los contratos colectivos pueden quedarse igual o ser mejorados, pero nunca desmejorar las condiciones actuales de los trabajadores.

Nosotros tenemos el aguinaldo al 50%, la prima especial, la fiesta navideña que nos hace la patronal, que nunca nos la han hecho, sino que el sindicato la organiza.

En el nuevo conflicto de trabajo, la patronal ha quitado esa fiesta, también el subsidio por alimentación, han quitado el seguro médico hospitalario... es decir que se quieren deshacer de las cláusulas económicas, han bajado el

escalafón al 8% cuando en el contrato colectivo ya está establecido al 10%, dado que es un lineamiento de Casa Presidencial y nos quieren agarrar de chivo expiatorio.

Han desmejorado nuestras condiciones, y por eso no nos queremos ir al arbitraje, pues parece que ya tienen hablado como nos van a resolver. Ellos quieren que ahora sea un contrato colectivo que se “pueda financiar”, pero no nos pueden desmejorar las condiciones laborales. Actualmente hay muchos contratos colectivos que no se han hecho efectivos, tenemos al sindicato de los bomberos, son sindicatos de Gobernación, a los cuales no se les cumplen las cláusulas económicas.

Esta vez no queremos llegar al arbitraje. Lastimosamente nuestro Gobierno actual, que fue el que nos impulsó a nosotros como sindicato, no ha cumplido nada; tenemos el arbitraje pero no se ha cumplido, por lo que es mejor obtener un contrato colectivo antes del arbitraje. En vista de la falta de cumplimiento del laudo arbitral, vamos a interponer una nueva demanda, exigiendo lo que nos deben del año 2015 y del año 2016, dado que lo del 2014 ya se ganó en el proceso que les mencioné anteriormente. Vamos a aumentarles otras cláusulas.

Tratamos de negociar con ellos, que nos pagaran vacaciones y unas primas para no tener que ejercer acciones legales, pero ellos no quisieron. El presidente incluso me ofreció la Dirección de la institución, pero me negué, solo le exigí que pagara. Le prometí que si cumple y paga lo que nos debe me retiraría de la secretaría general del sindicato. Este es el Gobierno que tenemos, con ARENA no nos fue nada bien, pues con ellos, cuando iniciamos el sindicato, se desaparecieron dos compañeros. Actualmente están amenazando con que van a comenzar un proceso en contra de la

Licencia Sonia, que es la que representó a la patronal en el trato directo, tal vez con eso quieren amedrentarnos, pero eso no nos afecta, aunque no me gustaría que lo hicieran.

Nosotros no queremos llegar al arbitraje, pero ellos insisten en llegar ahí, quieren que desistamos y renunciemos a lo que ya ganamos; pero a mí se me hace raro que quieran llegar al arbitraje con tanta insistencia. Hemos tenido la oportunidad de hacer huelgas, pero sólo las hemos hecho a nivel administrativo, no hemos afectado a los usuarios, pues al final la gente no tiene la culpa, pero va a venir otra Junta Directiva al sindicato y no van a tener lástima, pues sólo así van a sentirse presionados.

El sindicato del Ministerio de Hacienda también se fue por el arbitraje, pero la diferencia con nosotros es que el ISRI cierra y nos ganamos el repudio de la gente, porque la población no entiende que los que nos obligan a cerrar son los que no nos cumplen, pero Hacienda cierra y dejan de percibir millones de dólares, es distinta la afectación. Seguramente el otro año, que se cambie la Junta Directiva del sindicato, se tomen medidas drástica y la gente tendrá que pagar.

ANEXO N° 8

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
GUÍA DE ENTREVISTA**

Aplicada a “La etapa del procedimiento arbitral en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.”

Objetivo:

Obtener información sobre el sometimiento al arbitraje laboral como mecanismo de solución de conflictos colectivos de carácter económico, de parte de los sindicatos que se sometieron al arbitraje, tanto sector público como del sector privado.

Indicaciones:

Responda con objetividad a las preguntas que se plantean en el contenido de esta entrevista; de ello depende la validez de los resultados de esta investigación.

Lugar:

Instalaciones del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, San Salvador.

Fecha: 09 de noviembre del año 2016 **Hora:** 9:00 a.m.

Datos Generales

1- Nombre del entrevistado y cargo: Eduardo Guerra Avilés (Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial).

2- Edad del entrevistado: 50 años.

3- Grado Académico: bachiller.

Contenido

1- ¿Tiene conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?

Sí, pues nos sometimos a uno, el cual se desarrolló llevando a cabo todas las etapas desde el trato directo, la conciliación y finalizando con el arbitraje.

2- ¿Reciben formación de parte de la D.G.T / T.S.C. sobre los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?

La atención por parte del Ministerio de Trabajo fue malísima, no nos ayudaron en nada, siempre hay que andarlos buscando, hay mucha falta de asesoramiento por parte de la Dirección General de Trabajo.

3- ¿Qué conocimiento tiene acerca del arbitraje laboral y sus efectos?

Tengo el conocimiento que he adquirido en mi tiempo como directivo sindical y por la experiencia que hemos tenido logré ampliar mis conocimientos en

cuanto al procedimiento. En relación a los efectos del laudo arbitral aun no los sé con exactitud pues el laudo arbitral en nuestro caso se emitió hace tres años y, hasta la fecha, aún no ha sido inscrito debido a que el resultado fue desfavorable para nosotros como parte sindical.

4- ¿Cuáles fueron las causas que motivaron el sometimiento al arbitraje?

La verdad es que no conseguíamos nada en las etapas anteriores, el patrono de esta institución es una persona muy astuta y conoce perfectamente todos los procedimientos ya que él ha sido directivo sindical, y en el trato directo y conciliación no logramos ponernos de acuerdo y el patrono se resistía a negociar con nosotros es por ello que decidimos someternos al arbitraje.

5- ¿Considera que hubo imparcialidad de parte del tribunal arbitral al emitir su fallo?

El tribunal fue totalmente parcializado a favor de la patronal. La persona que contratamos para que nos representara se vendió y no defendió nuestros derechos al momento del proceso y el tribunal falló completamente a favor del patrono, una experiencia decepcionante. En nuestro caso se favoreció al patrono en todo, para muestra de ello, el presidente del tribunal es compadre y amigo de años de la persona que representaba en el conflicto al patrono ambos militaron juntos, desde ese momento ya sabíamos que tendríamos que luchar más para llegar a un acuerdo pues ya sabíamos que ellos dos iban a favorecer al patrono.

En principio nuestro representante legal nos recomendó a un abogado para que nos representara y nos dijo que él era laboralista, que daba clases en la

Universidad de El Salvador, teníamos más personas a quien hubiéramos podido escoger pero como la ley solo concede veinticuatro horas para el nombramiento del árbitro no nos quedó de otra que nombrarlo a él. Como se sabe, se debe dejar un razonamiento del por qué la decisión final del tribunal pero en nuestro caso no fue así, ya que nuestro representante del tribunal tenía el deber de velar por nuestros derechos al menos que no nos empeorara nuestra situación, ni siquiera nos defendió ni siquiera se opuso en lo que nos perjudicó. Como se sabe, los árbitros son funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo, por consiguiente reciben sus honorarios de éste, y en nuestro caso lo primero que hizo el representante que contratamos fue cobrarnos por su servicio, llegamos a un acuerdo económico de ochocientos dólares, de entrada nos cobró la mitad y nos cobraba todos los días el resto y el pago de él salió de todas las aportaciones de los trabajadores y una vez terminada la etapa arbitral el abogado que contratamos desapareció, únicamente teníamos comunicación con su secretaría una situación triste para nosotros.

6- ¿Considera que el arbitraje laboral al que se sometieron se realizó conforme a derecho?

Sí, todo el procedimiento fue conforme a derecho en cuanto al cumplimiento de los plazos, las celebraciones de las sesiones, pero el actuar del tribunal arbitral no lo fue. Honestamente el resultado que esperábamos era un dos a uno, pero nunca un tres a cero.

7- ¿En qué medida las partes cumplen o cumplieron el laudo arbitral?

Nos encontramos en el proceso de inscripción pero ni nosotros como sindicato queremos que se inscriba el laudo arbitral ya que menoscaba

nuestros derechos, después de tres años de emitido el laudo arbitral aún no se ha inscrito, debido a que no aceptamos que se oficializaran cuarenta y cuatro cláusulas, entre ellas las referentes a los horarios de los empleados que atienden el sector salud.

En el laudo arbitral se aprobaron las cláusulas que establecen que los empleados de salud deben trabajar cuarenta y cuatro horas y los empleados administrativos cuarenta horas, esto resulta desproporcional; como sindicato queríamos que la jornada laboral fuera de cuarenta horas para ambos grupos de empleados, y que la jornada laboral de cuatro horas del día sábado para el sector salud fueran tomadas como horas extras. Aceptamos que fue nuestro error el no inscribir el laudo arbitral, después de tanto tiempo que ha pasado ya lo hubiéramos revisado dos o tres veces, la verdad es que estamos en desventaja y los miembros del sindicato dijeron que no lo inscribiéramos porque hay cláusulas que nos perjudican como trabajadores.

8- ¿En qué medida el laudo arbitral modificó el pliego de peticiones?

Mucho X Poco _____ Nada _____

Lo modificó totalmente, porque la patronal tuvo toda la libertad de hacer lo que quiso con el pliego de peticiones, nosotros presentamos un pliego de peticiones muy extenso y completo, pero al final nos dieron lo que quisieron.

9- ¿Considera que el laudo arbitral menoscabó algunos de sus derechos como trabajadores?

Sí, creemos que hasta es inconstitucional por la cláusula referente a la jornada laboral. Hay cosas desfasadas totalmente, un ejemplo de ello es la cláusula por maternidad que está inmersa y aprobada en el laudo arbitral ya

que en ella se establece que la licencia por maternidad debe ser de tres meses y eso en la actualidad ya fue reformado pues como se sabe se ha establecido que son cuatro meses de licencia por maternidad.

Creímos que algo lograríamos en el arbitraje, pues confiábamos en los árbitros porque era gente que conocíamos, aparte que nuestra gente se decepcionó porque no conseguimos nada y la única cláusula que si nos favorece y nos ayuda es la cláusula en la que se estipula que habrá un aumento del veinticinco por ciento en el aguinaldo, y un mínimo aumento del dos por ciento cada dos años para los que ganamos menos de seiscientos dólares, estamos con la esperanza que el otro año con la revisión logremos algo.

Otro ejemplo es que en el laudo se estableció que las horas extras son obligatorias para los trabajadores cuando se sabe que este servicio es obligatorio en caso de calamidad pública y los demás establecidos por la ley.

10- ¿Cree usted que incide el interés político en la decisión del tribunal arbitral?

En nuestro caso no, porque los derechos de los trabajadores no tienen ideología, en nuestro sindicato hay miembros de todas las ideologías, para nosotros el interés fue de tipo económico, no político.

11- ¿Estaría dispuesto/a a ejercer acciones de hecho ante un mal desempeño del tribunal de arbitraje?

Si hubiéramos sabido desde antes que el desempeño de los árbitros iba a ser así, y más el de nuestro árbitro, hubiéramos realizado otras acciones. De

parte nuestra no hay confianza en este procedimiento, y al final saldría mejor presionar a la patronal por nuestra cuenta, deteniendo las labores.

11- ¿Considera que el arbitraje laboral es un medio eficaz para ponerle fin al conflicto colectivo de trabajo de carácter económico?

Teóricamente si tendría que serlo, pero en nuestra experiencia personal no lo fue, nos hizo incurrir en gastos económico, pérdida de tiempo y problemas. Nuestra experiencia fue malísima, decepcionante, no confiamos en este procedimiento. Además no teníamos la capacidad económica para comprar a todo el tribunal, a penas pudimos pagar nuestro representante.

Creímos que algo lograríamos en el arbitraje, pues confiábamos en los árbitros porque era gente que conocíamos, aparte que nuestra gente se decepciona porque no conseguimos nada y la única cláusula que si nos favorece y nos ayuda es la cláusula en la que se estipula que habrá un aumento del veinticinco por ciento en el aguinaldo, y un mínimo aumento del dos por ciento cada dos años para los que ganamos menos de \$600 USD., estamos con la esperanza que el otro año con la revisión logremos algo.