

344.01  
M 183c  
1974  
6.2.3  
ES-1

070238

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

---

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES

**LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS  
COLECTIVOS DE TRABAJO**

TESIS DOCTORAL

T-VBS  
344.01  
M 183c

PRESENTADA POR

***RENE BALMORE MADRID***

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

NOVIEMBRE 1974



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DR. CARLOS ALFARO CASTILLO

SECRETARIO GENERAL

DR. MANUEL ATILIO HASBUN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. LUIS DOMINGUEZ PARADA

SECRETARIO

DR. PEDRO FRANCISCO VANEGAS CABAÑAS

JURADOS EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: Dr. Guillermo Chacón Castillo  
1er. Vocal: Lic. Santiago Ruiz  
2do. Vocal: Dr. José Napoleón Rodríguez Ruiz

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: Dr. Mauricio Alfredo Clará  
1er. Vocal: Dr. Román Gilberto Zúñiga Véliz  
2do. Vocal: Dr. Tomás Guerra Rivas

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: Dr. Luis Domínguez Parada  
1er. Vocal: Dr. Roberto Alvergue Vides  
2do. Vocal: Dr. Roberto Romero Carrillo

ASESOR DE TESIS

Dr. Luis Alfonso Méndez Rodríguez

TRIBUNAL QUE CALIFICO LA TESIS

Presidente: Dr. Orlando Baños Pacheco  
1er. Vocal: Dr. Mario Samayoa  
2do. Vocal: Dr. Guillermo Cerdón Cea

DEDICO ESTA TESIS

- A MI ABUELA : Isabel Madrid, fuente de abnegación y cariño, que con su ejemplo procuró inculcar en mi mente el ideal de superación.
- A MI MADRE : Felícita del Carmen, quien supo recibirme en su regazo.
- A MI ESPOSA  
E HIJA : Cohinta y Katia Isabel, complementos de mi vida, que el destino me ha ofrendado para mi dicha y felicidad.
- A MI HERMANO : Julio Ernesto, con quien he compartido los diversos aspectos de la vida, procurando siem--pre profundizar nuestra fraternidad.
- A MIS FAMILIARES  
Y AMIGOS : Mi cariño y agradecimiento, por sus manifestaciones sinceras.

# I N D I C E

	PAG.
I.- INTRODUCCION.....	1
II.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	3
II. 1.- NATURALEZA.....	3
II. 2.- DIVISION.....	8
III.- LA CONCILIACION.....	14
III. 1.- CONCEPTO.....	14
III. 2.- CLASES DE CONCILIACION LABORAL.....	19
III. 3.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS.....	26
III. 4.- EFECTOS.....	29
IV.- SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.....	35
IV. 1.- TRATO DIRECTO.....	35
IV. 2.- CONCILIACION.....	38
IV. 3.- MEDIACION.....	43
IV. 4.- ARBITRAJE.....	44
IV. 5.- SENTENCIA COLECTIVA.....	49
IV. 6.- IMPORTANCIA.....	54
V.- CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.....	59
V. 1.- FACTORES FAVORABLES Y DESFAVORABLES.....	59
V. 2.- CONDICIONES ESPECIALES DEL CONCILIADOR.....	62
V. 2. 1.- PERSONALES.....	62
V. 2. 2.- TACTICAS CONCILIATORIAS.....	65
VI.- PROCEDIMIENTO LEGAL DE LA ETAPA DE CONCILIACION.....	68
VI. 1.- PARTES.....	68
VI. 2.- ANTECEDENTES.....	73
VI. 2. 1.- TRATO DIRECTO.....	73
VI. 2. 2.- FALTA DE TITULARIDAD.....	84

VI. 3.- INICIO Y DESARROLLO DE LA ETAPA DE CONCILIACION...	90
VII.- CONCLUSION DE LA ETAPA CONCILIATORIA.....	97
VII. 1.- AVENIMIENTO.....	97
VII. 2.- NO AVENIMIENTO.....	99
VII. 2. 1.- ARBITRAJE VOLUNTARIO.....	99
VII. 2. 2.- ARBITRAJE OBLIGATORIO.....	103
VII. 2. 3.- HUELGA O PARO.....	105
VIII,- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	112
BIBLIOGRAFIA.....	115

## LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

### I.- INTRODUCCION

TODA TESIS DOCTORAL DEBE MANIFESTAR ENTUSIASMO, DEDICACION Y ACUCIOSIDAD DEL FUTURO PROFESIONAL EN SU OBRA; PERO LO MÁS SIGNIFICATIVO DE ELLA ES DAR A CONOCER AL ESTUDIOSO DEL DERECHO EL VALOR DE LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS Y HACER CONCIENCIA DE LA EQUIDAD Y JUSTICIA QUE DEBE HABER EN LAS RELACIONES HUMANAS, A EFECTO DE HACER POSIBLE LA CONVIVENCIA SOCIAL.

EN MI CASO PARTICULAR, VALIÉNDOME DEL ACOPIO DE DOCTRINAS, COMO TAMBIÉN DE MI EXPERIENCIA, HE ELABORADO, UN TRABAJO DE TESIS DENOMINADO "LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO", PREVIO A MI INVESTIDURA ACADÉMICA, QUE HE TRATADO REUNA LAS CUALIDADES ARRIBA MENCIONADAS.

EN EL CAMPO LABORAL, NUESTRAS LEYES TIENEN POR OBJETO PRIMORDIAL ARMONIZAR LAS RELACIONES ENTRE EL PATRONO Y EL TRABAJADOR, ELEMENTOS BÁSICOS PARA EL PROGRESO DE LA VIDA INSTITUCIONAL DEL ESTADO.

LO ANTERIOR SE PUEDE LOGRAR, SIEMPRE QUE LA APLICACIÓN DE LA LEY SE REALICE POR FUNCIONARIOS CAPACES Y CON SENTIDO DE JUSTICIA, QUE NUNCA SE DOBLEGUEN ANTE LOS INTERESES MEZQUINOS QUE PUEDAN EXISTIR EN UNA U OTRA PARTE.

EL ÉXITO PRESENTE Y FUTURO DE LA GESTIÓN CONCILIATORIA NO SOLAMENTE DEPENDE DEL ESFUERZO DEL CONCILIADOR Y SU PREPARACIÓN, SINO TAMBIÉN DEL ÁNIMO CONCILIATORIO DE LAS PARTES O SEA SU BUENA FÉ Y LA CONCIENCIA PLENA DE LOS BENEFICIOS QUE LES ACARREA LA SOLUCIÓN DE SUS CONFLICTOS EN FORMA AMIGABLE.

LA CONCILIACIÓN EN GENERAL Y PRINCIPALMENTE COMO SISTEMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, ES FUNDAMENTAL PARA LOGRAR POR MEDIOS PACÍFICOS LA ARMONÍA ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO; SUS FRUTOS, DE MUCHO BENEFICIO PARA EL DESARROLLO Y EL PROGRESO INDUSTRIAL. DE AHÍ, QUE CON EL PROPÓSITO SINCERO DE COLABORAR EN LO POSIBLE EN EL ESTUDIO DE ELLA,

ME HE VISTO PRECISADO A ENMARCARLA TANTO EN EL ASPECTO DOCTRINARIO COMO EL LEGAL Y EL PRÁCTICO.

DEBO ACLARAR, QUE AUNQUE MI TRABAJO SE DENOMINE "CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO", SOLAMENTE SE REFIERE A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES, EXCLUYENDO POR CONSIGUIENTE A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS O DE DERECHO.

PARA UNA MAYOR COMPRENSIÓN DEL TEMA QUE NOS OCUPA, HAGO UN ESTUDIO DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO, TANTO INDIVIDUAL COMO COLECTIVO; LUEGO ANALIZO LA CONCILIACIÓN EN SU ASPECTO GENERAL, RELACIONÁNDOLA CON OTRAS INSTITUCIONES LABORALES, PARA DETERMINAR SUS SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS; LAS CONDICIONES ESPECIALES QUE DEBE REUNIR EL CONCILIADOR Y POR ÚLTIMO HAGO UNA EXPOSICIÓN DE LA CONCILIACIÓN COMO UNA ETAPA DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO DENTRO DE NUESTRO CÓDIGO DE TRABAJO.

QUE MI ENTUSIASMO, DEDICACIÓN Y ACUCIOSIDAD, QUE HE TRATADO DE IMPRIMIR EN ESTA TESIS, PERMITAN AL ESTUDIOSO ENCONTRAR EN ELLA CONCEPTOS ÚTILES O INFORMACIONES INTERESANTES, SON MIS DESEOS.

## II.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

### II.- 1.- NATURALEZA

EL VOCABLO CONFLICTO VIENE DEL LATÍN CONFLICTUS QUE A SU VEZ SE DERIVA DE CONFLIGERE QUE SIGNIFICA COMBATIR, LUCHAR, PELEAR; ASIMISMO SE ASEMEJA CON LA PALABRA COLISIÓN, DE COLLISIO, DERIVADO DE COLLIDERE QUE SIGNIFICA CHOCAR, ROZAR.

GUILLERMO CABANELLAS DISTINGUE ENTRE CONFLICTO Y CONTROVERSA, RESERVANDO ÉSTA ÚLTIMA COMO DISCUSIÓN LARGA Y MINUCIOSA ENTRE DOS O MÁS PERSONAS, Y CONFLICTO COMO LA EXISTENCIA DE UNA DIFICULTAD, DE INTRINCADA SOLUCIÓN; ES DECIR QUE EL CONFLICTO Y LA CONTROVERSA LABORAL SE DIFERENCIAN EN QUE EN EL PRIMERO HAY CHOQUE Y OPOSICIÓN Y EN LA SEGUNDA SE DEBATEN YA INTERESES CONTRADICTORIOS. (1)

A MI ENTENDER CONTROVERSA Y CONFLICTO SIGNIFICAN LO MISMO O SEA TODA PUGNA SURGIDA ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES UNIDOS POR UNA RELACIÓN DE TRABAJO.

EL SISTEMA LIBERAL SOLAMENTE RECONOCIÓ COMO CONFLICTOS LOS SURGIDOS EN RELACIÓN A LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, PERO AL EVOLUCIONAR EL DERECHO DEL TRABAJO, AL RECONOCERSE LA EXISTENCIA LEGAL DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES Y CON EL SURGIMIENTO DE LOS MEDIOS DE ACCIÓN DIRECTA QUE SON LA HUELGA Y EL PARO, APARECIERON COMO CONSECUENCIA, OTRA CLASE DE CONFLICTOS LABORALES, EN LOS QUE NO SE DISPUTABA SOLAMENTE EL INTERÉS INDIVIDUAL DE LAS PARTES CONTRATANTES, SINO QUE SUS ASPIRACIONES ERAN MUCHO MAYORES, CUAL ES LA OBTENCIÓN DE MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO.

(1) CABANELLAS, GUILLERMO.  
DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES.  
EDIT. BIBLIOGRÁFICA OMEBA. PAG. 44 Y 45 .



MIENTRAS NO SE RECONOCIÓ LA EXISTENCIA DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN FORMA LEGAL, LOS CONFLICTOS O CONTROVERSIAS SUSCITADOS TENÍAN UN CARÁCTER ESTRICTAMENTE DELICTUOSO, INTERVINIENDO EN ALGUNAS OCASIONES EL ESTADO PARA RESTAURAR EL ORDEN JURÍDICO TRANSGREDIDO O VIOLADO. LA PRÁCTICA O LA EXPERIENCIA VIVIDA HIZO RESALTAR QUE NO ERA ESA LA FORMA ADECUADA DE SOLUCIONAR DICHOS PROBLEMAS, PUESTO QUE MUCHAS VECES LO QUE OCURRÍA ERA QUE LOS TRABAJADORES SE NEGARAN A VOLVER A SUS LABORES Y SE HICIERAN TIRANTES LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES, OCASIONANDO EN ESTA FORMA PERJUICIOS A LA EMPRESA, ASÍ COMO TAMBIÉN A LOS TRABAJADORES.

PARA DE LA CUEVA LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SON LAS DIFERENCIAS QUE SE SUSCITAN ENTRE TRABAJADORES Y PATRONOS, SOLAMENTE ENTRE AQUELLOS O ÚNICAMENTE ENTRE ÉSTOS, EN OCASIÓN O CON MOTIVO DE LA FORMACIÓN, MODIFICACIÓN O CUMPLIMIENTO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES O COLECTIVAS DE TRABAJO. (1)

UNA VEZ ESTABLECIDO EL CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO EN GENERAL, DEBEMOS DE DELIMITAR EL CAMPO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

EL CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO TIENE LUGAR ENTRE UN PATRONO Y UN TRABAJADOR O GRUPO DE TRABAJADORES INDIVIDUALMENTE CONSIDERADOS, YA QUE EL SIMPLE HECHO DE QUE INTERVENGA UNA PLURARIDAD DE PERSONAS NO LE QUITA EL CARÁCTER DE INDIVIDUAL; PERFECTAMENTE QUINCE O MÁS TRABAJADORES PUEDEN RECLAMARLE A UN PATRONO LA APLICACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA LABORAL, PERO SIEMPRE QUE SUS PRETENSIONES SE FUNDAMEN-

(1) DE LA CUEVA, MARIO.  
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
EDIT. PORRUA, S.A. -EDIC. SEGUNDA TOMO II, PAG. 729.

TEN EN SUS DERECHOS INDIVIDUALMENTE CONSIDERADOS, BIEN SEA QUE SE AMPARE EN UNA LEY O EN UN CONTRATO, ESTAMOS EN PRESENCIA DE UN CONFLICTO INDIVIDUAL.

EL CONCEPTO DE CONFLICTO COLECTIVO NOS DA LA IDEA DE COLECTIVIDAD Y EN VERDAD LO ES; LA PREGUNTA QUE SE PLANTEA ES SI EL CONJUNTO DE TRABAJADORES O PATRONOS HAN DE ESTAR ORGANIZADOS O GOZAR DE PERSONALIDAD JURÍDICA; ENTRE NOSOTROS EL PROBLEMA LO RESUELVE EL ART. 470 C. DE T. QUE DICE; QUE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS SÓLO PUEDEN SER PARTE: POR LOS TRABAJADORES, EL SINDICATO MAYORITARIO, LA COALICIÓN DE SINDICATOS, SI LA HUBIERE; Y EN SU CASO, LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS; Y POR LOS PATRONOS, EL PATRONO O SINDICATO DE PATRONOS AFECTADOS.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO SON AQUELLOS QUE SURGEN ENTRE UNO O VARIOS PATRONOS Y UN GRUPO DE TRABAJADORES, PERO TIENEN POR OBJETO LA DEFENSA DE LOS INTERESES GENERALES DEL GRUPO; ES DECIR, QUE AQUÍ LO QUE SE VENTILAN SON CUESTIONES QUE INTERESAN A UN DETERMINADO GRUPO DE TRABAJADORES COMO REPRESENTANTES DE UNA COMUNIDAD DE INTERESES. ALCUNOS JURISTAS ITALIANOS SE REFIEREN AL INTERÉS DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL Y JORGE SCELLE NOS HABLA DE INTERÉS PROFESIONAL.

DEBEMOS DE TENER PRESENTE QUE EL NÚMERO DE PERSONAS QUE INTERVIENEN O TOMAN PARTE EN EL CONFLICTO NO ES LO DETERMINANTE, YA QUE NO DEBEMOS DE CONFUNDIR EL PROCESO ACUMULATIVO Y EL COLECTIVO; EN EL PRIMERO SOLAMENTE HAY --

REUNIÓN MATERIAL DE VARIOS INTERESES PERSONALES, EN CAMBIO EN EL SEGUNDO LO QUE SE PRETENDE ES DEFENDER LOS INTERESES DE -- LOS MIEMBROS DE LA MISMA CATEGORÍA.

DE LA CUEVA DICE: " EN RESUMEN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO SON LOS QUE AFECTAN LA VIDA MISMA DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO O LAS GARANTÍAS DE SU FORMACIÓN Y VIGENCIA, EN TANTO LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO -- SON LOS QUE ÚNICAMENTE AFECTAN LOS INTERESES PARTICULARES DE UNA O VARIAS PERSONAS" ; Y MÁS ADELANTE EXPRESA: " SE ENTIENDE POR CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO, LA CONTROVERSIAS DE NATURALEZA ECONÓMICA SOBRE CREACIÓN, MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN O SUPRESIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y LA DE -- CARÁCTER JURÍDICO QUE VERSE SOBRE EL DERECHO A LA EXISTENCIA O A LA LIBERTAD DE LOS GRUPOS PROFESIONALES O A LA INTERPRE-- TACIÓN GENÉRICA O APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SIEMPRE QUE EN ESTE ÚLTIMO CASO SE AFECTE EL INTERÉS PROFESIONAL QUE REPRESENTEN LOS SINDICATOS Y SE ENTIENDE POR CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO TODA CONTROVERSIAS SOBRE INTERPRETACIÓN O CUMPLIMIENTO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO" . (4)

ALONSO GARCÍA DISTINGUE ENTRE INTERESES INDIVIDUALES E INTERESES NO INDIVIDUALES, Y SOBRE ÉSTOS ÚLTIMOS HACE -- LA SIGUIENTE CLASIFICACIÓN:

A) INTERESES GENERALES, ATRIBUIDOS EN SU TUTELA, YA A UNA DETERMINADA PERSONA JURÍDICA, YA, SOBRE TODO, AL ESTADO;

(1) OB. CIT.  
PAG. 746 Y 756 .

B) INTERESES PLURALES, O CUMULATIVOS, QUE NO PASARÍAN DE REPRESENTAR UNA SUMA DE INTERESES PERTENECIENTES A VARIOS INDIVIDUOS; Y

C) INTERESES COLECTIVOS, QUE PODEMOS CONCEPTUAR CON ARDAU- SON AQUELLOS PROPIOS DE UN CONJUNTO DE INDIVIDUOS, EN CUANTO SE MANIFIESTAN EN LA MISMA FORMA Y CON EL MISMO CONTENIDO EN TODOS LOS COMPONENTES DEL GRUPO COMO TAL, SIN QUE, NO OBSTANTE, ÉSTE CONSTITUYA UNA COLECTIVIDAD PERSONIFICADA. (1)

LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES GENERALMENTE SIGUEN UN PROCEDIMIENTO JURISDICCIONAL, ESTANDO PREVIAMENTE DETERMINADO EL ÓRGANO COMPETENTE O SEAN LOS TRIBUNALES DE TRABAJO, PROHIBIÉNDOSE QUE LAS PARTES SE HAGAN JUSTICIA POR SI SOLAS; EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO LA MAYORÍA DE LAS VECES NO SE BUSCA SU SOLUCIÓN POR LA VÍA JUDICIAL, SINO QUE GENERALMENTE SON LOS ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS LOS COMPETENTES. EN NUESTRA LEGISLACIÓN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS O DE DERECHO, AL IGUAL QUE LOS INDIVIDUALES, SE TRAMITAN ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES.

(1) CITADO POR RUPRECH, ALFREDO J.  
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.  
EDIT. ABELEDO-PERROY, PAG. 38.

## 11.- 2.- DIVISION

CESARINO JUNIOR HA CLASIFICADO LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN INDIVIDUALES Y COLECTIVOS Y ESTOS ÚLTIMOS EN ECONÓMICOS O DE INTERESES Y EN JURÍDICOS. (1)

NUESTRO CÓDIGO DE TRABAJO HABLA DE JUICIOS INDIVIDUALES Y DE CONFLICTOS COLECTIVOS, Y ÉSTOS, DE ACUERDO A SU NATURALEZA, EL ART. 467 C. DE T. LOS DIVIDE EN JURÍDICOS O DE DERECHO Y EN ECONÓMICOS O DE INTERESES.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS O DE DERECHO ( ART. 468 C. DE T. ) SON TODOS LOS QUE SE ORIGINAN COMO CONSECUENCIA DEL INCUMPLIMIENTO O INTERPRETACIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, Y AQUELLOS QUE PERSIGUEN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY O DE UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, SIEMPRE QUE EN CUALQUIERA DE ESTOS CASOS SE ENCUENTRE AFECTADA UNA COLECTIVIDAD DE TRABAJADORES.

EL CÓDIGO DE TRABAJO ANTERIOR EN SU ART. 387 DECÍA: "LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO TIENEN POR OBJETO EL CUMPLIMIENTO O INTERPRETACIÓN DE UNA NORMA EXISTENTE EN UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO Y SIEMPRE QUE CON ELLO SE AFECTE EL INTERÉS PROFESIONAL". (2)

COMPARANDO AMBAS DISPOSICIONES PODEMOS OBSERVAR QUE EL NUEVO CÓDIGO AMPLIÓ LOS CASOS EN QUE PUEDEM PLANTEARSE CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS, EN LA PARTE QUE DICE: "AQUELLOS

(1) CITADO POR RUPRECHT, A. J.  
OB. CIT. PAG. 26.

(2) DEROGADO EL 30 DE OCT./72  
D.L. DEL 23 DE JUNIO DE 1972.

QUE PERSIGUEN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY O DE UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO". ADEMÁS EL NUEVO CÓDIGO CAMBIÓ LA TERMINOLOGÍA Y YA NO HABLÓ DE INTERÉS PROFESIONAL SINO DE COLECTIVIDAD DE TRABAJADORES.

NINGUNA DE LAS DISPOSICIONES ANTES CITADAS HACE MENCIÓN DE QUE EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURÍDICO PUEDA TENER POR OBJETO LA INTERPRETACIÓN DE LA LEY Y DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. EN EL PRIMER CASO, DEBEMOS DE TENER PRESENTE QUE DE CONFORMIDAD AL ART. 47 NÚMERO 12 DE NUESTRA CARTA MAGNA, SOLAMENTE A LA ASAMBLEA LEGISLATIVA CORRESPONDE DECRE--TAR, INTERPRETAR, REFORMAR Y DEROGAR LAS LEYES SECUNDARIAS Y - DE ACUERDO AL ART. 3º. DEL CÓDIGO CIVIL "SOLO AL LEGISLADOR CO--RRESPONDE EXPLICAR O INTERPRETAR LA LEY DE UN MODO GENERALMEN--TE OBLIGATORIO". DE TAL MANERA QUE SI EL CÓDIGO DE TRABAJO - PERMITIERA QUE EL JUEZ INTERPRETARA LA LEY, SERÍA INCONSTITU--CIONAL.

CON RESPECTO AL SEGUNDO CASO, EL PATRONO PUEDE ELABORAR Y MODIFICAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y PEDIR SU -- RESPECTIVA APROBACIÓN AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO; ENTONCES SIENDO QUE EL PATRONO TIENE LA FACULTAD EXCLUSIVA DE ELABORAR EL REGLAMENTO INTERNO, A ÉL TAMBIÉN CORRESPONDE LA FACULTAD DE APLICARLO.

AQUÍ AL HABLAR EL CÓDIGO DE COLECTIVIDAD DE TRABAJADORES DEBEMOS DE ENTENDER NO SOLAMENTE A TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO AFECTADOS CON EL CON--FLICTO, SINO TAMBIÉN UNA PARTE DE ÉL .

LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES SON COMPETENTES PARA TRAMITAR Y DECIDIR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO. OTRAS LEGISLACIONES, QUE SON MUY POCAS, ADMITEN EN DETERMINADOS CASOS ACUDIR A LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN, COMO SUCEDER CON EL CÓDIGO DE TRABAJO DE PANAMÁ, EL CUAL, EN SU ART. 420, DETERMINA QUE EN LOS CONFLICTOS JURÍDICOS O DE DERECHO CUANDO EN TALES CONFLICTOS ADMITEN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA, ES POSIBLE ACUDIR TAMBIÉN A LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN PARA LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS.

EL CÓDIGO DE TRABAJO DE PANAMÁ, ES MÁS AMPLIO AL CALIFICAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS, YA QUE DE ACUERDO AL ART. 418 DEL MENCIONADO CÓDIGO, LOS CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS O DE DERECHO SON LOS QUE TIENEN POR OBJETO LA INTERPRETACIÓN O APLICACIÓN DE UNA NORMA CONTENIDA EN UNA LEY, DECRETO, REGLAMENTO INTERNO, COSTUMBRE, CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVA, Y QUE INTERESAN A UN GRUPO O COLECTIVIDAD DE TRABAJADORES; ASIMISMO, ESTA CLASE DE CONFLICTOS PUEDE DAR LUGAR, EN ALGUNOS CASOS, AL EJERCICIO LEGAL DE LA HUELGA, REGULADO POR EL ART. 480 DEL MISMO CÓDIGO, QUE EN SUS NUMERALES 3º. Y 4º. LITERALMENTE DICE: "ART. 480.-LA HUELGA DEBERÁ TENER ALGUNO DE LOS SIGUIENTES OBJETIVOS: 3.- EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, DEL ARREGLO DIRECTO O DEL LAUDO ARBITRAL, EN LAS EMPRESAS, NEGOCIOS O ESTABLECIMIENTOS DONDE HUBIERE SIDO VIOLADO, Y SI FUERE PRECISO, LA REPARACIÓN DEL INCUMPLIMIENTO; 4.- OBTENER EL CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LEGALES VIOLADAS EN FORMA GENERAL Y REITERADA EN TODOS O PARTE DE LA EMPRESA, ---

NEGOCIO O ESTABLECIMIENTO, Y, SI FUERE PRECISO, LA REPARACIÓN DEL INCUMPLIMIENTO"; . (1) EN NUESTRA LEGISLACIÓN ÚNICAMENTE PUEDE DARSE LA HUELGA EN LOS CONFLICTOS ECONÓMICOS, YA QUE DE ACUERDO A NUESTRO CÓDIGO DE TRABAJO, LA HUELGA SOLAMENTE PUEDE TENER POR FINALIDAD LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DEL CONTRATO O CONVENCIÓN DE TRABAJO O LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES.

LOS CONFLICTOS ECONÓMICOS O DE INTERESES ( ART. - 469 C. DE T. ) SON LOS CONFLICTOS QUE SE ORIGINAN POR EL DESEQUILIBRIO DE INTERESES COLECTIVOS ECONÓMICOS ENTRE TRABAJADORES Y PATRONOS, O EN LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES.

EL CÓDIGO DE TRABAJO ANTERIOR, EN EL ART. 394 , - DECÍA: "LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO TIENEN POR OBJETO LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO" .

PODEMOS DECIR QUE LA DISPOSICIÓN DEL ACTUAL CÓDIGO ES MÁS AMPLIA, YA QUE ESTOS CONFLICTOS NO SOLAMENTE TIENEN LUGAR EN CASO DE CELEBRACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, SINO QUE TAMBIÉN CUANDO SE TRATE DE LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES.

EL ART. 419 DEL CÓDIGO DE PANAMÁ, EXPRESA QUE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES SON AQUELLOS

(1 ) CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ.  
DECRETO DE GABINETE No. 252  
DEL 30 DE DICIEMBRE DE 1971.



QUE TIENEN POR OBJETO LA CELEBRACIÓN DE UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, Y LOS QUE DE CUALQUIER OTRA MANERA EXPRESAN INTERESES COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICO-SOCIAL O REIVINDICATIVA.

SON INTERESES PROFESIONALES COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES, TODAS LAS PRETENSIONES QUE TIENDEN A MEJORAR O A MANTENER SIN ALTERACION, LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVALECIENTES EN LA EMPRESA, ASI COMO TAMBIEN CORREGIR EN ELLA, COSTUMBRES O PRACTICAS CONTRARIAS A LO DISPUESTO EN LAS LEYES LABORALES, Y SON INTERESES COLECTIVOS ECONOMICOS DEL PATRONO LAS GARANTIAS, DERECHOS Y FACULTADES NECESARIAS PARA MANTENER LA SUBSISTENCIA DE SU NEGOCIACION Y OBTENER DE SU FUNCIONAMIENTO ALGUN MARGEN JUSTO DE GANANCIAS O UTILIDADES. (1)

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS JURIDICOS O DE DERECHO, TIENEN POR FINALIDAD DETERMINAR A QUIEN CORRESPONDE EL DERECHO CONTENIDO EN UNA NORMA JURIDICA PREEXISTENTE, ORDENANDO SE QUE SE CUMPLA CUANDO HAYA SIDO VIOLADA O DETERMINANDOSE SU VERDADERO SENTIDO Y ALCANCE. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS O DE INTERESES TIENEN POR FINALIDAD FIJAR NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO, TOMANDO EN CUENTA FACTORES DE NATURALEZA ECONOMICA Y DE BIENESTAR COMUN, YA SEA CREANDO NUEVAS DISPOSICIONES O MODIFICANDO LAS EXISTENTES.

(1) MOTIVACION DEL PROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO REDACTADO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EL AÑO DE 1969. PAG. 39 .

DE CONFORMIDAD A NUESTRO CÓDIGO DE TRABAJO LOS CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS SON RESUELTOS POR EL JUEZ, SIGUIENDO UN TRÁMITE JUDICIAL Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS SIGUEN UN TRÁMITE MIXTO; LA PRIMERA PARTE, DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO ANTE EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, CUMPLIÉNDOSE CON LAS ETAPAS QUE PRESCRIBE LA LEY, QUE SON EL TRATO DIRECTO, LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE, PARA PODER LLEGAR A LA HUELGA O EL PARO; Y LA SEGUNDA PARTE DE CARÁCTER JURISDICCIONAL, ANTE EL JUEZ DE TRABAJO COMPETENTE Y COMPRENDE LA CALIFICACIÓN DE LEGALIDAD E IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA O EL PARO.

DEBEMOS ACLARAR QUE LA CONCILIACIÓN COMO SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SOLAMENTE SE REFIERE A LOS ECONÓMICOS Y NO A LOS JURÍDICOS, AÚN CUANDO POR EXCEPCIÓN PUEDE REFERIRSE A LOS JURÍDICOS, TAL COMO SUCEDE CON EL CÓDIGO DE TRABAJO DE PANAMÁ. LOS TRATADISTAS DEL DERECHO DEL TRABAJO AL REFERIRSE A ESTA CLASE DE CONCILIACIÓN NORMALMENTE LA TRATAN COMO SISTEMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS Y NO DE LOS JURÍDICOS.

### III.- LA CONCILIACIÓN

#### III.- 1.- CONCEPTO

EL DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (DÉCIMA NOVENA EDICIÓN-1970) DA DIVERSOS CONCEPTOS DEL VOCABLO CONCILIACIÓN, LOS CUALES SON LOS SIGUIENTES: "(DEL LATÍN, CONCILIATIO-ONIS) F. ACCIÓN Y EFECTOS DE CONCILIAR //2.- CONVENIENCIA O SEMEJANZA DE UNA COSA CON OTRA //3.- FAVOR O PROTECCIÓN QUE UNO SE GRANJEA //4.- V. ACTO DE CONCILIACIÓN".

ASIMISMO DICHO DICCIONARIO DICE: "CONCILIAR! ADJ. - PERTENECIENTE O RELATIVO A LOS CONCILIOS. DECISIÓN. DECRETO. CONCILIAR<sup>2</sup>. (DEL LATÍN CONCILIARE) TR. COMPONER Y AJUSTAR -- LOS ÁNIMOS DE LOS QUE ESTABAN OPUESTOS ENTRE SÍ //2.- CONFORMAR DOS O MÁS PROPOSICIONES O DOCTRINAS AL PARECER CONTRARIAS //3.- GRANJEAR O GANAR LOS ÁNIMOS Y LA BENEVOLENCIA. ALGUNAS VEZ SE DICE TAMBIÉN DEL ODIIO Y ABORRECIMIENTO".

ES DECIR QUE CONCILIACIÓN, EN UNA DE LAS ACEPTACIONES QUE DA EL MENCIONADO DICCIONARIO ES ACCIÓN Y EFECTO DE CONCILIAR Y CONCILIAR ES COMPONER Y AJUSTAR LOS ÁNIMOS DE LOS QUE ESTABAN OPUESTOS ENTRE SÍ.

EL DICCIONARIO DE DERECHO USUAL DE GUILLERMO CABANELLAS, EXPRESA QUE CONCILIACIÓN ES "AVENIENCIA DE LAS PARTES EN UN ACTO JUDICIAL PREVIO A LA INICIACIÓN DE UN PLEITO. EL ACTO DE CONCILIACIÓN QUE TAMBIÉN SE DENOMINA JUICIO DE CONCILIACIÓN (V.F.V.). PROCURA LA TRANSIGENCIA DE LAS PARTES, CON OBJETO DE EVITAR EL PLEITO QUE UNA DE ELLAS QUIERE ENTABLAR. NO ES EN REALIDAD UN JUICIO, SINO UN ACTO, Y EL RESULTADO PUEDE SER POSITIVO O NEGATIVO. EN EL PRIMER CASO, LAS PARTES SE AVIENEN; EN EL SEGUNDO CADA UNA DE ELLAS QUEDA EN LIBERTAD PARA INICIAR LAS ACCIONES QUE LE CORRESPONDEN". (1)

(1) PAG. 449  
TOMO I  
7A. EDICIÓN CORREGIDA  
Y AUMENTADA.

PARA ALFREDO GARTE BERRÍOS LA CONCILIACIÓN ES EL PROCEDIMIENTO QUE ESTÁ ENCAMINADO A OBTENER LA SOLUCIÓN DE UN DIFERENDO Y EL ACUERDO O RESULTADO DE ESE PROCEDIMIENTO. (1)

DEBEMOS DE ACLARAR QUE LA CONCILIACIÓN NO ES UNA INSTITUCIÓN PROPIA DEL DERECHO DEL TRABAJO, SINO QUE TAMBIÉN EXISTE EN EL DERECHO CIVIL, PERO AQUÍ LO QUE NOS INTERESA ES PRECISAR LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL.

LA CONCILIACIÓN SE EMPLEA COMO SISTEMA DE SOLUCIÓN DE MUCHOS CONFLICTOS LABORALES, YA SEAN DE CARÁCTER INDIVIDUAL O COLECTIVO, PERO SU FINALIDAD ES LA MISMA O SEA PONERLE FIN, POR MEDIO DE UN ARREGLO AMIGABLE, A UNA CONTROVERSIA SURGIDA A CAUSA DE LAS RELACIONES EMPLEO-PATRONALES, EVITANDO EN ESTA FORMA UN JUICIO O EL ESTALLIDO DE UNA HUELGA O UN PARO.

LA CONCILIACIÓN PUEDE DAR LUGAR A QUE INTERVENGA UN ÓRGANO JUDICIAL (EL JUEZ) O UN ÓRGANO ADMINISTRATIVO (EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO O SUS DELEGADOS), SIENDO POR CONSIGUIENTE LA PRIMERA JUDICIAL Y LA SEGUNDA EXTRAJUDICIAL, PERO LA FINALIDAD DE AMBAS ES DISMINUIR LOS LITIGIOS, YA QUE ES MEJOR PROCURAR UN ENTENDIMIENTO QUE LITIGAR, PUESTO QUE A VECES MÁS VALE UN MAL ARREGLO QUE UN BUEN PLEITO.

ES DE LA ESSENCIA DE LA CONCILIACIÓN, QUE ADEMÁS DE LAS PARTES EN CONFLICTO ESTÉ PRESENTE UN TERCERO DENOMINADO CONCILIADOR, QUIEN DEBE DE ESTORZARSE DE AJUSTAR LAS PRETENSIONES DE AMBAS PARTES Y COMO ÚLTIMO RECURSO PROPONER LOS ARREGLOS CONCILIATORIOS QUE MÁS SE ACERQUEN A LOS DICTADOS DE LA EQUIDAD O LA JUSTICIA; PERO DICHS ARREGLOS NUNCA SON IMPUESTOS A LAS PARTES, SINO QUE QUEDAN A SU VOLUNTAD RECHAZARLOS O ACEPTARLOS; PERO ADEMÁS DEBEMOS DE TENER PRESENTE QUE -

(1) CITADO POR RUPRECHT, A. J.  
OB. CIT. PAG. 294 .

LOS ACUERDOS A QUE SE LLEGUEN NUNCA PUEDEN SER EN MENOS CABO DE LOS DERECHOS CONSAGRADOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LAS LEYES O EN LAS DEMÁS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

LA CONCILIACIÓN LABORAL ES UN SISTEMA DE SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, CON LA INTERVENCIÓN DE UN FUNCIONARIO DEL ESTADO (EL JUEZ, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO O SUS DELEGADOS), QUE ESTIMULARÁ A LAS PARTES PARA QUE ARREGLEN SUS DIFERENCIAS EN FORMA AMISTOSA, CON EL OBJETO DE QUE EXISTA LA ARMONÍA EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES .

NO HAY QUE CONFUNDIR LA CONCILIACIÓN CON LA TRANSACCIÓN ; ESTA ÚLTIMA LA DEFINE EL CÓDIGO CIVIL EL ART. 2191 <sup>2192</sup> COMO UN CONTRATO EN QUE LAS PARTES TERMINAN EXTRAJUDICIALMENTE UN LITIGIO PENDIENTE O PRECAVEN UN LITIGIO EVENTUAL; ADEMÁS - AGRUEGA QUE NO ES TRANSACCIÓN EL ACTO QUE SOLO CONSISTE EN LA RENUNCIA DE UN DERECHO QUE NO SE DISPUTA. TANTO PARA PLANIGL COMO PARA RIPERT TRES SON LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA TRANSACCIÓN: A) LA EXISTENCIA DE UN LITIGIO; B) LA INTENCIÓN DE -- LAS PARTES CONTRATANTES DE PONERLE FIN A DICHO LITIGIO; Y C) QUE SE HAGAN CONCESIONES RECÍPROCAS.

ENTRE LA TRANSACCIÓN Y LA CONCILIACIÓN EXISTEN DOS - SEMEJANZAS: UNA DE ELLAS ES QUE AMBAS SON FORMAS AMISTOSAS DE PONERLE FIN A UN CONFLICTO Y LA OTRA ES QUE EL ACUERDO A QUE HAN LLEGADO FINALMENTE NO ES IMPUESTO POR NINGUNA PERSONA O - AUTORIDAD AJENA AL CONFLICTO; SE DIFERENCIAN EN QUE LA CONCILIACIÓN EXIGE LA PRESENCIA DE UN FUNCIONARIO DEL ESTADO, YA - SEA JUDICIAL O ADMINISTRATIVO, LLAMADO CONCILIADOR, QUIEN TIENE FACULTAD PARA ACERCAR A LAS PARTES Y PARA PROPONERLES ALGUNAS SOLUCIONES; EN CAMBIO EN LA TRANSACCIÓN SOLAMENTE INTERVIENE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES Y EL ACUERDO A QUE LLEGUE LO TOMAN SIN INGERENCIA DE TERCEROS. TAMBIÉN SE DIFERENCIAN EN -- QUE LA CONCILIACIÓN PUEDE SER JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL Y LA - TRANSACCIÓN SOLAMENTE PUEDE SER EXTRAJUDICIAL.

ADEMÁS DEBEMOS DE TENER EN CONSIDERACIÓN, QUE LA TRANSACCIÓN EXIGE HOMOLOGACIÓN, PARA QUE PRODUZCA SUS EFECTOS, DE CONFORMIDAD AL ART. 450 C. DE T. INC. 2º QUE LITERALMENTE DICE: "ES VÁLIDA LA TRANSACCIÓN EN ASUNTOS DE TRABAJO, SALVO CUANDO SE TRATE DE DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES. PARA QUE PRODUZCA SUS EFECTOS DEBERÁ SER HOMOLOGADA POR EL JUEZ COMPETENTE". EN CAMBIO LA CONCILIACIÓN NO EXIGE HOMOLOGACIÓN, POR QUE EN ELLA INTERVIENE UN FUNCIONARIO JUDICIAL O ADMINISTRATIVO QUE VELA POR QUE EL ARREGLO NO VULNERE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.

CARAVALLAS DICE QUE HOMOLOGAR ES CONFIRMAR O CONSENTIR O AUTO O PROVIDENCIA DEL JUEZ QUE CONFIRMA ACTOS O CONTRATOS DE LAS PARTES A FIN DE HACERLOS MÁS FIRMES, EJECUTIVOS Y SOLEMNES. (1). DEBIDO A QUE LAS PARTES ARREGLAN SUS DIFERENCIAS SIN INTERVENCIÓN DE TERCEROS, LA LEY LES EXIGE QUE EL JUEZ HOMOLOGUE LA TRANSACCIÓN A QUE HAN LLEGADO, CON EL OBJETO DE DARLE SU APROBACIÓN Y VALIDEZ A LA MISMA, SIEMPRE Y CUANDO NO SE HAYAN TRANSADO DERECHOS CIERTOS O INDISCUTIBLES DEL TRABAJADOR.

SE HA DISCUTIDO SI LA CONCILIACIÓN LABORAL ES CONSTITUCIONAL O INCONSTITUCIONAL, TOMANDO EN CUENTA LO EXPRESADO POR EL INCISO SEGUNDO DEL ART. 195 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, QUE LITERALMENTE DICE: "LOS DERECHOS CONSAGRADOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES SON IRRENUNCIABLES, Y LAS LEYES QUE LOS RECONOCEN OBLIGAN Y BENEFICIAN A TODOS LOS HABITANTES DEL TERRITORIO.

PARA ANALIZAR ESTA DISPOSICIÓN HAY QUE TENER EN CUENTA CASOS CONCRETOS AL DESARROLLARSE LA AUDIENCIA CONCILIATORIA, YA QUE EN EL MAYOR DE LOS CASOS AL MOMENTO DE INICIARSE LA AUDIENCIA CORRESPONDIENTE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR SON MÉRAMENTE EXPECTATIVAS O ESPERANZAS, PORQUE TODAVÍA NO SE SABE SI TIENE LA RAZÓN

(1) DICCIONARIO DE DCHO. USUAL

O EL DERECHO; COMO EJEMPLO DE ELLO TENEMOS EN UN JUICIO DE TRABAJO DE RECLAMO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE HECHO -- EN EL CUAL EL MONTO DE LO RECLAMADO ES DE MIL COLONES; EL PATRONO DEMANDADO OFRECE UNA MEDIDA CONCILIATORIA EN ESTOS TÉRMINOS: "NO OBSTANTE QUE EL TRABAJADOR SE HA RETIRADO VOLUNTARIAMENTE DE SU TRABAJO, YA QUE EN NINGÚN MOMENTO LO HE DESPEDIDO, LE OFREZCO COMO MEDIDA CONCILIATORIA LA SUMA DE QUINIENTOS COLONES"; EN ESTE CASO NO HAY RENUNCIA DE DERECHO POR PARTE DEL TRABAJADOR. DIFERENTE ES EL CASO EN QUE EL PATRONO DIGA: "REALMENTE HE DESPEDIDO AL TRABAJADOR INJUSTAMENTE, PERO PARA EVITARME PROSEGUIR EL JUICIO LE OFREZCO COMO MEDIDA CONCILIATORIA LA SUMA DE QUINIENTOS COLONES"; AQUÍ SI HAY UNA RENUNCIA DE DERECHOS POR PARTE DEL TRABAJADOR YA QUE EL MISMO PATRONO ESTÁ CONFESANDO EL DESPIDO DE HECHO.

### III.- 2.- CLASES DE CONCILIACION LABORAL

EN DOCTRINA SE CONOCEN MUCHAS CLASIFICACIONES DE LA CONCILIACION LABORAL, DEPENDIENDO DEL PUNTO DE VISTA QUE SE ADOPTA Y ADEMÁS EXISTEN CLASIFICACIONES DE LA MISMA, SEGÚN LA LEY.

DE ACUERDO CON LO EXPRESADO, PODEMOS ENUMERAR LAS SIGUIENTES:

A) SEGÚN SU FINALIDAD, PUEDE SER PREVENTIVA Y ENCAMINADA A SOLUCIONAR EL CONFLICTO. LA PREVENTIVA TIENDE A PREVENIR O PRECAVER EL CONFLICTO O SEA QUE ÉSTE NO SE PRODUZCA Y EVITAR EN ESTA FORMA SUS CONSECUENCIAS PERJUDICIALES; YA SEAN EN EL ORDEN SOCIAL, ECONÓMICO O POLÍTICO; EN CAMBIO LA SEGUNDA TRATA DE SOLUCIONAR EL CONFLICTO PLANTEADO, YA QUE ÉSTE YA SE PRODUJO.

B) DE ACUERDO A LA OBLIGATORIEDAD, SE DIVIDE EN VOLUNTARIA O CONVENCIONAL Y OBLIGATORIA O LEGAL. ES FACULTATIVA O CONVENCIONAL CUANDO LAS PARTES NO TIENEN OBLIGACION DE SOMETERSE A ESE TRÁMITE, QUEDANDO TOTALMENTE AL ARBITRIO DE ELLAS, RECURRIR O NO AL ÓRGANO CONCILIADOR, TAL COMO OCURRE EN NUESTRA LEGISLACION, CON LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES. LA OBLIGATORIA O LEGAL ES LA QUE ESTÁ DETERMINADA POR LA LEGISLACION LABORAL Y QUEDA INCORPORADA COMO UNA PARTE DEL PROCEDIMIENTO A SEGUIR; DE TAL MANERA QUE ES OBLIGATORIO PARA LAS PARTES Y EL CONCILIADOR INTERTARLAS, PARA PODER SEGUIR ADELANTE, TAL OCURRE EN NUESTRA LEGISLACION EN LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS, PERO ACLARANDO QUE AUNQUE SEA OBLIGATORIO EL TRÁMITE CONCILIATORIO, LAS PARTES SON LIBRES PARA LLEGAR A UN ACUERDO O ACEPTAR LAS MEDIDAS CONCILIATORIAS PROPUESTAS.

C) ATENDIENDO AL ÓRGANO ANTE EL CUAL SE LLEVA LA CONCILIACION, SE PUEDE DAR ANTE UN ÓRGANO PRIVADO O ANTE UN ÓRGANO PÚBLICO, PUDIENDO SER ÉSTE ÚLTIMO ADMINISTRATIVO O JUDICIAL; AMBOS,



EL PRIVADO O EL PÚBLICO, PUEDE SER UNIPERSONALES O PLURIPERSONALES Y ADEMÁS TENER COMPETENCIA PARA TODA CLASE DE CONFLICTO O SOLAMENTE PARA SOLUCIONAR UN CONFLICTO DETERMINADO; ADEMÁS DICHS ORGANOS PUEDEN TENER UNA DURACIÓN PERMANENTE O UNA DURACIÓN TRANSITORIA.

D) DE CONFORMIDAD A QUE EL PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN ESTÉ SUJETO O NO A UN REGLAMENTO, LA PODEMOS DIVIDIR EN REGLAMENTADA Y NO REGLAMENTADA. EN LA PRIMERA, TANTO EL CONCILIADOR COMO LAS PARTES EN CONFLICTO DEBEN OBSERVAR LAS NORMAS QUE EXISTAN AL RESPECTO; EN CAMBIO, EN LA SEGUNDA, LOS TRÁMITES QUÉDAN DENTRO DE LA FACULTAD DISCRECIONAL DEL ÓRGANO COMPETENTE. LA VENTAJA DEL PROCEDIMIENTO REGLAMENTADO ES QUE OFRECE MAYOR SEGURIDAD Y GARANTÍA A LAS PARTES, Y DEL NO REGLAMENTADO, QUE PUEDE SER MÁS EXPEDITO.

E) TAMBIÉN DE CONFORMIDAD A NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL PODEMOS DIVIDIR LA CONCILIACIÓN EN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL.

LA CONCILIACIÓN JUDICIAL ESTÁ REGULADA EN LA SECCIÓN SEGUNDA DENOMINADA "DE LA CITACIÓN A CONCILIACIÓN Y DEL EMPLAZAMIENTO" DEL TÍTULO SEGUNDO DEL LIBRO CUARTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL, CUANDO SE TRATA DE LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES, ESTÁ REGULADA EN LA SECCIÓN TERCERA LLAMADA "DE LA CONCILIACIÓN" DEL CAPÍTULO III DEL TÍTULO TERCERO DEL LIBRO CUARTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO; Y CUANDO SE TRATA DE LA SOLUCIÓN DE LOS DEMÁS CONFLICTOS, ESTÁ REGULADA EN EL CAPÍTULO I DENOMINADO "INTERVENCIÓN CONCILIATORIA" DEL TÍTULO I DE LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y EL ART. 450 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

LA CONCILIACIÓN JUDICIAL TRATA DE LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, SIENDO UN ACTO QUE SE REALIZA ANTE UN CONCILIADOR, QUE ES EL JUEZ, QUIEN CUANDO AMBAS PARTES ASISTEN A LA AUDIENCIA, PROCEDE DE LA SIGUIENTE MANERA: LES LEE A LAS PARTES (DEMANDANTE Y DEMANDADO) EN VOZ ALTA LA DEMANDA; POSTERIORMENTE LOS COMPARECIENTES DEBATEN EL ASUNTO, ADUCIENDO LAS RAZONES QUE ESTIMEN PERTINENTES, FINALIZANDO EL DEBATE EN EL MOMENTO EN QUE EL JUEZ LO CONSIDERE OPORTUNO; LUEGO LES HACE VER LA CONVENIENCIA DE RESOLVER EL ASUNTO EN FORMA AMIGABLE Y LOS INVITA A QUE PROPONGAN UNA FORMA DE ARREGLO; SI NO LLEGAN A UN ACUERDO LES PROPONE LA SOLUCIÓN QUE ESTIME EQUILIBRADA DEBIENDO LOS COMPARECIENTES MANIFESTAR EXPRESAMENTE SI LA ACEPTAN TOTAL O PARCIALMENTE O SI LA RECHAZAN EN SU TOTALIDAD. TODO LO OCURRIDO EN ESTA AUDIENCIA SE DEJA CONSIGNADO EN UNA ACTA.

EL ART. 385 DEL C. DE T. AL REFERIRSE A LA CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES, DICE: "ADMITIDA LA DEMANDA, EL JUEZ CITARÁ INMEDIATAMENTE A CONCILIACIÓN A AMBAS PARTES, TOMANDO EN CUENTA LA DISTANCIA DEL LUGAR EN QUE DEBA SER CITADO EL DEMANDADO". MÁS ADELANTE EL ART. 392, TAMBIÉN EN EL INCISO PRIMERO EXPRESA: "SI EN LA AUDIENCIA CONCILIATORIA NO SE LOGRARE AVENIMIENTO, EL DEMANDADO DEBERÁ CONTESTAR LA DEMANDA". ES DECIR QUE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL SE DESARROLLA O SE VERIFICA EN EL JUICIO ORDINARIO, DESPUÉS DE ADMITIDA LA DEMANDA Y ANTES DE LA CONTESTACIÓN DE LA MISMA, SIENDO POR CONSIGUIENTE UNA ETAPA PROCESAL DE UN JUICIO, CON OBLIGACIÓN DEL JUEZ DE CELEBRARLA Y DE LAS PARTES DE CONCURRIR A LA MISMA, YA QUE SI NO CONURRE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN CUALQUIERA DE ELLAS, PUEDE DAR POR RESULTADO QUE SE PRODUZCAN ALGUNAS VECES CIERTOS EFECTOS JURÍDICOS.

LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL, QUE TRATA DE LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS; SE REALIZA ANTE EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO O EL CONCILIADOR QUE ÉL DESIGNE,

CUANDO DECIDA NO INTERVENIR; NO ESTÁ SUJETO A NINGUNA FORMAILIDAD Y DEBEN EVITARSE SISTEMAS O MÉTODOS QUE PUEDAN OBSTACULIZAR EL AVENIMIENTO CON EL FIN DE DARLE LA MAYOR FLEXIBILIDAD AL TRÁMITE; TIENE POR OBJETO LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO EN FORMA AMISTOSA, DEBIENDO PROPONER EL DIRECTOR O EL CONCILIADOR DESIGNADO SOBRE LOS DISTINTOS PUNTOS DE DISCORDIA, LAS SOLUCIONES QUE A SU JUICIO SEAN EQUITATIVAS Y ENCAMINADAS A ARMONIZAR LOS INTERESES DEL CAPITAL Y EL TRABAJO.

LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL, CUANDO ES UNA ETAPA DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS, TIENE LUGAR CUANDO EN EL TRATO DIRECTO NO HUBO ACUERDO O SOLAMENTE FUERE PARCIAL; AÚN CUANDO LAS PARTES NO CONCILIAREN O NO CUMPLIEREN CON LO DISPUESTO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN CON ESTA ETAPA, PRODUCE REPERCUSIONES JURÍDICAS ESPECIALMENTE EN LO RELATIVO A LA CALIFICACIÓN E IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA Y EL PARO. LA EXTRAJUDICIAL, QUE REGULA LA LEY ORGÁNICA, SE PUEDE VERIFICAR O LLEVAR A CABO ANTES DE INICIADO EL JUICIO O EN CUALQUIER ESTADO DEL MISMO, MIENTRAS NO SE HAYA PRONUNCIADO LA SENTENCIA DEFINITIVA Y NO PRODUCE EFECTOS JURÍDICOS ENTRE LAS PARTES CUANDO ENTRE ELLAS NO HAYA NINGÚN ACUERDO. SOLAMENTE SE LE PUEDE IMPONER UNA MULTA A LA PARTE QUE NO COMPARECE A LA SEGUNDA CITACIÓN.

LA LEY ORGÁNICA, EN EL CAPÍTULO "INTERVENCIÓN CONCILIATORIA" TRATA DE LA CONCILIACIÓN QUE SE VERIFICA EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DETERMINANDO EN EL MISMO EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR. DICHA INTERVENCIÓN SE REALIZA EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJOS; LA CUAL ACTUALMENTE Y DE CONFORMIDAD A LA LEY DE SALARIOS CON CARGO AL FONDO GENERAL Y FONDO ESPECIAL DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS SE DIVIDE EN: DEPARTAMENTO NACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO Y DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES. EL PRIMERO SE SUBDIVIDE EN: SERVICIO DE RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, SERVICIO DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y SERVICIO DE REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO; ÉSTA ORGANIZA-

CIÓN QUE ACABO DE DETALLAR ES LA QUE ESTÁ TAMBIÉN EN EL PROYECTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DE CONFORMIDAD CON EL ART. 13 DE LA ACTUAL L.O.M.T. Y P.S., EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE TRABAJO SE DIVIDE EN LAS SIGUIENTES SECCIONES: DE RELACIONES OBRERO PATRONALES; DE ASOCIACIONES PROFESIONALES; DE VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN; DE COOPERATIVAS; DE EDUCACIÓN OBRERA Y LAS DEMÁS QUE SEAN NECESARIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS ATRIBUCIONES.

LOS SERVICIOS DE RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, SON LOS QUE REALIZAN FUNCIÓN CONCILIATORIA POR MEDIO DE DELEGACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO. AL PRIMERO LE COMPETE VER PROBLEMAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL, ENTRE LOS CUALES SE PUEDEN MENCIONAR: DESPIDOS, INCUMPLIMIENTO DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, SALARIOS ADEUDADOS, SALARIOS NO DEVENGADOS POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRONO, VACACIONES, ETC.; Y AL SEGUNDO, CONFLICTOS COLECTIVOS, PROBLEMAS QUE EN LA TERMINOLOGÍA DEL MINISTERIO SE HAN DENOMINADO DIFERENCIAS COLECTIVAS, PARA SEPARARLOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO O DE INTERESES; ES DECIR, QUE AQUÍ LO QUE SE ATIENDE SON VIOLACIONES O INCUMPLIMIENTOS A LOS CONTRATOS COLECTIVOS, SUSPENSIONES COLECTIVAS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, SEPARACIONES DE HECHO DE DIRECTIVOS SINDICALES, ETC. .

LA PERSONA QUE NO ASISTA A ESTA CLASE DE CONCILIACIONES SE SUJETA A UNA MULTA DE CONFORMIDAD AL ART. 20 DE LA MENCIONADA LEY ORGÁNICA QUE LITERALMENTE EXPRESA: "TODA PERSONA QUE SIN JUSTA CAUSA REHUSE COMPARECER A LA SEGUNDA CITACIÓN QUE SE LE HICIERE, INCURRIRÁ EN MULTA DE CINCO A QUINIENTOS COLONES".

EL ART. 19 DE LA MISMA LEY PRECEPTÚA QUE SI LAS PARTES HUBIEREN LLEGADO A ALCÚN ACUERDO, LA CERTIFICACIÓN QUE SE EXPIDA DEL ACTA CORRESPONDIENTE, TENDRÁ FUERZA EJECUTIVA Y SE HARÁ CUM-

PLIR EN LA MISMA FORMA QUE LAS SENTENCIAS LABORALES, POR EL JUEZ QUE HABRÍA CONOCIDO EN PRIMERA INSTANCIA DEL CONFLICTO. ESTA DISPOSICIÓN SE RELACIONA ÍNTIMAMENTE CON EL ART. 450 DEL C. DE T. QUE DICE: "EN CUALQUIER ESTADO DEL JUICIO, ANTES DE LA SENTENCIA, LAS PARTES PODRÁN DARLO POR TERMINADO MEDIANTE ARREGLO CONCILIATORIO EXTRAJUDICIAL, LLEVADO A CABO ANTE UN CONCILIADOR RECONOCIDO POR LA LEY Y COMUNICADO AL JUEZ DE LA CAUSA. ES VÁLIDA LA TRANSACCIÓN EN ASUNTOS DE TRABAJO, SALVO CUANDO SE TRATE DE DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES. PARA QUE PRODUZCA SUS EFECTOS DEBERÁ SER HOMOLOGADA POR EL JUEZ COMPETENTE".

EL ART. 379 DEL C. DE T. ANTERIOR DECÍA: "EN CUALQUIER ESTADO DEL JUICIO ANTES DE LA SENTENCIA, LAS PARTES PODRÁN DARLO POR TERMINADO MEDIANTE ARREGLO CONCILIATORIO EXTRAJUDICIAL, COMUNICADO AL JUEZ DE LA CAUSA". SI COMPARAMOS AMBOS ARTÍCULOS, LO QUE HA QUERIDO EL LEGISLADOR, EN LA DISPOSICIÓN VIGENTE, ES QUE LOS TERCEROS CONCILIADORES SOLO SEAN LAS PERSONAS RECONOCIDAS COMO TAL POR LA LEY Y NO PARTICULARES, CON EL OBJETO DE QUE VIGILEN EL CUMPLIMIENTO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR. ACTUALMENTE LOS ÚNICOS CONCILIADORES AUTORIZADOS POR LA LEY SON, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO Y SUS DELEGADOS.

LA PRÁCTICA HA CONFIRMADO QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR MEDIO DE SU INTERVENCIÓN CONCILIATORIA DESEMBARAZA A LOS JUZGADOS DE NUMEROSOS CONFLICTOS, YA QUE POR MEDIO DE LA CONCILIACIÓN SE LE PONE FELÍZ TÉRMINO A LAS CONTROVERSIAS QUE SE SUSCITAN ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES O ENTRE LOS PRIMEROS Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES; PARA CORROBORAR LO ANTERIOR, TENEMOS QUE EN EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL PRIMERO DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y TRES Y EL TREINTA DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y CUATRO, EL SERVICIO DE RELACIONES

INDIVIDUALES DE TRABAJO, TOMÓ 2183 SOLICITUDES, DE LAS CUALES SE CONCILIARON 1150, NO SE CONCILIARON 995 Y QUEDARON PENDIENTES 38 Y SE PAGARON A LOS TRABAJADORES EN CONCEPTO DE INDEMNIZACIONES Y DEMÁS PRESTACIONES LABORALES, LA SUMA DE  $\text{¢}319.664.53$ ; EN EL SERVICIO DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, SE CONCILIARON 242 Y NO SE CONCILIARON 103, QUEDANDO PENDIENTES 21 EXPEDIENTES.

### III.- 3.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS

LA MAYORÍA DE LAS CLASIFICACIONES ANTERIORES SOLAMENTE TIENEN UN VALOR DOCTRINARIO; A LA ÚNICA QUE CONSIDERO QUE ES NECESARIO HACER CIERTO ANÁLISIS, POR SU IMPORTANCIA DENTRO DE NUESTRA LEGISLACIÓN POSITIVA, ES LA QUE SE REFIERE A LA CONCILIACIÓN JUDICIAL Y A LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL O ADMINISTRATIVA. EN TODAS ELLAS SU FINALIDAD ES PONERLE -- FIN A UN CONFLICTO (INDIVIDUAL O COLECTIVO), SURGIDO ENTRE -- LAS PARTES, POR MEDIO DE UN ARREGLO AMIGABLE, E INTERVIENEN TRES PERSONAS QUE SON LAS PARTES EN PUGNA Y UN TERCERO LLAMADO CONCILIADOR; ADEMÁS EVITAN UN PLEITO, HACIENDO QUE DISMINUYAN EN FORMA CONSIDERABLE LOS LITIGIOS, YA QUE ES MEJOR PROCURAR UN ENTENDIMIENTO QUE SEGUIR UN JUICIO; ASIMISMO, /LOS -- ARREGLOS A QUE LLEGUEN LAS PARTES TIENEN FUERZA OBLIGATORIA, DE CONFORMIDAD A LOS ARTS. 390 Y 524 C. DE T. Y 19 L. O. DEL M. DE T. Y P. S., QUE TEXTUALMENTE EXPRESAN: "ART. 390.-LOS ARREGLOS CONCILIATORIOS A QUE LLEGAREN LAS PARTES, PRODUCIRÁN LOS MISMOS EFECTOS QUE LAS SENTENCIAS EJECUTORIADAS Y SE HARÁN CUMPLIR EN LA MISMA FORMA QUE ÉSTAS". "ART.- 524.- SI EN LA ETAPA CONCILIATORIA SE LLEGARE A UN AVENIMIENTO TOTAL, TENDRÁ ÉSTE FUERZA EJECUTIVA, Y TRATÁNDOSE DE OBLIGACIONES -- NO ECONÓMICAS, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO LAS HARÁ CUMPLIR POR LOS MEDIOS QUE ESTÉN A SU ALCANCE" . "ART.- 19.- SI LAS PARTES HUBIEREN LLEGADO A ALGÚN ACUERDO, LA CERTIFICACIÓN QUE SE EXPIDA DEL ACTA CORRESPONDIENTE TENDRÁ FUERZA EJECUTIVA Y SE HARÁ CUMPLIR EN LA MISMA FORMA QUE LAS SENTENCIAS LABORALES, POR EL JUEZ QUE HABRÍA CONOCIDO EN PRIMERA INSTANCIA -- DEL CONFLICTO".

LAS DIFERENCIAS QUE EXISTEN ENTRE UNAS Y OTRAS SON LAS SIGUIENTES: A) LA CONCILIACIÓN JUDICIAL SE VERIFICA ANTE UN ÓRGANO JUDICIAL (EL JUEZ DE LO LABORAL Y DEMÁS JUECES CON COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO) Y LA EXTRAJUDICIAL ANTE UN

ÓRGANO ADMINISTRATIVO (EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO O SUS DELEGADOS) . ARTS. 369, 49L Y 492 C. DE T. Y 14 L.O. DEL M. DE T. Y P. S.; B) EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL SOLAMENTE EXISTE UNA AUDIENCIA, EN CAMBIO EN LA ADMINISTRATIVA, PUEDEN SER UNA O VARIAS, ES DECIR QUE SE EFECTUARÁN TANTAS REUNIONES COMO FUERE NECESARIAS. ARTS. 386 Y 495 C. DE T. Y 17 L.O.M. DE T. Y P.S.; C) EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL LA INASISTENCIA SIN JUSTA CAUSA DEL PATRONO A LA AUDIENCIA CONCILIATORIA, -- CUANDO FUERE EL DEMANDADO, HACE QUE SE PRESUMAN COMO CIERTAS, SALVO PRUEGA EN CONTRARIO, LAS ACCIONES U OMISIONES QUE SE LE IMPUTEN EN LA DEMANDA, SIEMPRE QUE SE DEN LOS DEMÁS REQUISITOS QUE EXIGE LA LEY; LO QUE NO SUCEDE EN LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, YA QUE LA ETAPA CONCILIATORIA DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO QUE REGULA EL CÓDIGO, CONCLUYE CUANDO FALTARE UNA DE LAS PARTES A MÁS DE TRES REUNIONES CONCILIATORIAS; Y LA QUE REGULA LA LEY ORGÁNICA, PRODUCE EL EFECTO DE IMPONER UNA MULTA DE CINCO A QUINIENTOS COLONES, CUANDO EL SOLICITADO REHUSE COMPARECER A LA SEGUNDA CITACIÓN QUE SE LE HICIERE. ARTS. 414 Y 496 CAUSAL 2A. C. DE T. Y 17 L. O. M. DE T. Y P. S.; D) EN LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, QUE REGULA EL CÓDIGO, LAS PARTES EN CONFLICTO ACUERDAN EL HORARIO PARA CELEBRAR LAS REUNIONES DE CONCILIACIÓN; EN CAMBIO EN LA JUDICIAL, ES EL JUEZ QUE DETERMINA LA HORA EN QUE CELEBRARÁ DICHA REUNIÓN Y EN LA ADMINISTRATIVA, QUE REGULA LA LEY ORGÁNICA, LA DETERMINA EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO. ARTS. 385 Y 492 C. DE T. Y 16 L.O. M. DE T. Y P.S. ; E) LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA NO ESTÁ SUJETA A NINGUNA FORMALIDAD, EN CAMBIO LA JUDICIAL SI LO ESTÁ. ARTS. 388 Y 494 C. DE T.; F) EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL CUANDO EL PATRONO ES EL DEMANDADO, Y ÉSTE MANIFIESTE QUE NO ESTÁ DISPUESTO A CONCILIAR, SE PRESUMEN CIERTAS, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO, LAS ACCIONES U OMISIONES QUE SE IMPUTEN EN LA DEMANDA; ASIMISMO, EN LOS JUICIOS DE RECLAMO DE



INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE HECHO, TAMBIÉN TIENE LUGAR DICHA PRESUNCIÓN, SI CONCURRIENDO EL PATRONO A LA AUDIENCIA CONCILIATORIA, SE LIMITARE A NEGAR EL DESPIDO O NO SE AVINIERE AL --- REINSTALO QUE EL TRABAJADOR LE SOLICITE O QUE, CON ANUENCIA - DE ÉSTE, LE PROPONGA EL JUEZ; AMBAS PRESUNCIONES NO TIENEN -- LUGAR EN LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA. EN LOS CONFLICTOS - COLECTIVOS ECONÓMICOS EL ÚNICO EFECTO INMEDIATO QUE PRODUCE - LA MANIFESTACIÓN DE UNA DE LAS PARTES DE QUE NO ESTÁ DISPUESTA A CONCILIAR, ES LA TERMINACIÓN DE LA ETAPA CONCILIATORIA. EN LOS CONFLICTOS DE OTRA NATURALEZA LA MANIFESTACIÓN DE LA PAR TE DE QUE NO ESTÁ DISPUESTA A CONCILIAR, NO PRODUCE NINGÚN E- FECTO. ARTS. 414 Y 496 CAUSAL 1A. C. DE T. .

COMO PODEMOS OBSERVAR EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL , AUNQUE NO HAYA AVENIMIENTO, PUEDEN PRODUCIRSE EFECTOS JURÍDI- COS, SEGÚN LO HEMOS VISTO EN LOS LITERALES C) Y F), EN CAMBIO EN LA ADMINISTRATIVA NO PRODUCE EFECTOS ENTRE LAS PARTES, SAL VO QUE SE LE PUEDE IMPONER UNA MULTA DE CONFORMIDAD A LA LEY ORGÁNICA, CUANDO EL SOLICITADO NO COMPARECE A LA SEGUNDA CITA CIÓN; Y DE ACUERDO AL CÓDIGO DE TRABAJO, SE PUEDE DECLARAR IM PUTABLE LA HUELGA O PARO AL PATRONO, CUANDO POR SU INTRANSI- GENCIA NO HAYA SIDO POSIBLE ARREGLAR EL CONFLICTO EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

### III.- 4.- EFECTOS

LOS EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN SON DIFERENTES SI SE TRATA DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL O DE LA ADMINISTRATIVA, PERO TANTO EN UNA COMO EN OTRA PUEDE LLEGARSE A UN FINAL POSITIVO O NEGATIVO, DEPENDIENDO DE QUE HAYA ARREGLO O NO HAYA NINGUNO.

EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL DE CONFORMIDAD AL ART. - 390 C. DE T., "LOS ARREGLOS CONCILIATORIOS A QUE LLEGAREN LAS PARTES, PRODUCIRÁN LOS MISMOS EFECTOS QUE LAS SENTENCIAS EJECUTORIADAS Y SE HARÁN CUMPLIR EN LAS MISMAS FORMAS QUE ÉSTAS " .

TAMBIÉN HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE EN ESTA CLASE DE CONCILIACIÓN LAS PARTES PUEDEN LLEGAR A UN AVENIMIENTO TOTAL, O A UN AVENIMIENTO PARCIAL; EN EL PRIMERO SE PONDRÁ FIN AL CONFLICTO Y EN EL SEGUNDO EL PROCESO CONTINÚA SOBRE LOS PUNTOS EN QUE NO HUBO AVENIMIENTO.

AUN CUANDO NO HAYA AVENIMIENTO EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL, PUEDE LLEGAR A PRODUCIR EFECTOS JURÍDICOS, LLENANDO DE TERMINADOS REQUISITOS Y BAJO CIERTAS CIRCUNSTANCIAS.

EL ART. 414 DEL C. DE T. REGULA LAS PRESUNCIONES QUE NACEN CUANDO NO SE LLEGA A NINGÚN ACUERDO CONCILIATORIO, SIENDO ESTAS PRESUNCIONES LEGALES Y NO DE DERECHO, PUESTO QUE ADMITEN PRUEBA EN CONTRARIO. EN ESTE CASO SE DA REVERSIÓN DE LA PRUEBA YA QUE SE PRESUMEN CIERTAS LAS ACCIONES Y OMISIONES QUE SE LE IMPUTEN AL PATRÓN EN LA DEMANDA, DEBIÉNDOSE ÉSTO A QUE AL TRABAJADOR GENERALMENTE LE RESULTA DIFÍCIL COMPROBAR LOS HECHOS, MOTIVO POR EL CUAL EL LEGISLADOR SUAVIZÓ LA CARGA DE LA PRUEBA DEL TRABAJADOR EN LOS JUICIOS QUE ACTÚA COMO DEMANDANTE.

PARA QUE SE PRESUMAN CIERTAS, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO, LAS ACCIONES Y OMISIONES QUE SE LE IMPUTAN AL PATRÓN EN LA DEMANDA, SE DEBEN LLENAR CUATRO REQUISITOS GENERALES, A SABER: A) LA DEMANDA DEBE PRESENTARSE DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS

HÁBILES SIGUIENTES A AQUEL EN QUE OCURRIERON LOS HECHOS QUE LA HUBIEREN MOTIVADO; B) EN AUTOS DEBE ESTABLECERSE, POR LO MENOS LA RELACIÓN DE TRABAJO; C) EL TRABAJADOR DEBE COMPARECER A LA AUDIENCIA CONCILIATORIA; Y D) EL PATRONO DEBE SER EL DEMANDADO.

ADEMÁS DE LOS REQUISITOS GENERALES PARA QUE SE DEN LAS PRESUNCIONES, SE NECESITA TAMBIÉN DE LO SIGUIENTE: A) INASISTENCIA, SIN JUSTA CAUSA, DEL PATRONO; CUALQUIERA QUE FUERE EL RECLAMO DEL TRABAJADOR; B) QUE AÚN CONCURRIENDO EL PATRONO MANIFIESTE QUE NO ESTÁ DISPUESTO A CONCILIAR; TAMBIÉN TIENE LUGAR EN CUALQUIER CLASE DE RECLAMO; C) CUANDO LA PROPUESTA DE ARREGLO O SEA LA MEDIDA CONCILIATORIA -- DEL PATRONO CARECIERE DE SERIEDAD O EQUIDAD; EN LOS DESPIDOS DE HECHO CUANDO EL PATRONO SE LIMITARE A NEGAR EL DESPIDO O NO SE AVINIERE AL REINSTALO QUE EL TRABAJADOR LE SOLICITE, O QUE CON ANUENCIA DE ESTE, LE PROPONGA EL JUEZ; E) SI EN LA AUDIENCIA CONCILIATORIA SE ACORDARE EL REINSTALO -- DEL TRABAJADOR A SUS LABORES, ÉSTE SE PRESENTA OPORTUNAMENTE AL LUGAR DE TRABAJO Y NO PUEDE REANUDAR SUS SERVICIOS -- POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRONO O A SUS REPRESENTANTES.

EN LOS CASOS EN QUE NO COMPAREZCA EL PATRONO O EL TRABAJADOR A LA AUDIENCIA CONCILIATORIA O CUANDO LA OFERTA DEL PATRONO CARECIERE DE SERIEDAD O DE EQUIDAD, ENTONCES EL LEGISLADOR PRESUME LA FALTA DE ÁNIMO CONCILIATORIO DE UNA O DE AMBAS PARTES.

PODEMOS CONCLUIR QUE EL AVENIMIENTO EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL PRODUCE LOS MISMOS EFECTOS QUE LAS SENTENCIAS EJECUTORIADAS, SALVO EL CASO QUE EL ARREGLO CONSISTIERE EN EL REINSTALO DEL TRABAJADOR A SUS LABORES, EN CUYO -- CASO EL JUEZ SEÑALA EL LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBEN REANUDARSE; PERO CUANDO NO HAY AVENIMIENTO ENTONCES SOLAMENTE SE PRESUMEN COMO CIERTAS, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO, LAS ACCIONES U OMISIONES QUE SE LE IMPUTAN AL PATRONO EN LA DEMANDA, SIEMPRE QUE SE DEN LOS REQUISITOS ANTERIORMENTE RELACIONADOS. 290

TAMBIÉN EN LA CONCILIACIÓN COMO SISTEMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO O DE INTERESES PUEDE LLEGARSE A UN ARREGLO O NO LLEGARSE A NINGUNO. -- TRATÁNDOSE DE NEGOCIACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, LA LEY NO HACE REFERENCIA AL ACUERDO PARCIAL, TAMPOCO CUANDO SE TRATA DE LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES.

CUANDO NO SE LLEGA A UN AVENIMIENTO LA CONCILIACIÓN NO PRODUCE EFECTOS JURÍDICOS INMEDIATOS, SINO QUE SOLAMENTE -- HACE CONCLUIR ESTA ETAPA, PUDIENDO A VOLUNTAD DE LAS PARTES -- PASAR A LA SIGUIENTE O SEA AL ARBITRAJE O A LA HUELGA, SALVO CUANDO SE TRATE DE UN SERVICIO PÚBLICO O ESENCIAL A LA COMUNIDAD DIRECTAMENTE SERVIDOS POR EL ESTADO, O POR UN ENTE DESCENTRALIZADO, EN CUYO CASO SI NO SE PONEN DE ACUERDO EN EL ARBITRAJE VOLUNTARIO TIENEN QUE SOMETERLO A ARBITRAJE OBLIGATORIO.

SI TIENE REPERCUSIONES MEDIATAS LA FALTA DE ACUERDO EN LA ETAPA CONCILIATORIA, PORQUE DE LA FORMA COMO LAS PARTES HAYAN ACTUADO, EN DICHA ETAPA, DEDUCIRÁ EL JUEZ, QUE CALIFIQUE LA HUELGA O EL PARO, A QUIEN SON IMPUTABLES LAS CAUSAS DE LOS MISMOS.

EN EL CASO DE QUE EL AVENIMIENTO SEA TOTAL, EL PROYECTO DE CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO QUEDAN -- NEGOCIADOS Y DEBEN SOMETERSE A LA APROBACIÓN DE LA RESPECTIVA ASAMBLEA SINDICAL; UNA VEZ APROBADOS DEBEN SER SUSCRITOS POR LAS PARTES, SIGUIÉNDOSE CON LOS TRÁMITES DE INSCRIPCIÓN EN EL CORRESPONDIENTE REGISTRO O SEA EN EL QUE LLEVA LA SECCIÓN DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES, QUEDANDO ASÍ CONCLUIDO EL CONFLICTO.

DEBEMOS DE HACER NOTAR, QUE EL CONFLICTO COLECTIVO NO TERMINA CON LA CONCILIACIÓN, SINO QUE ADEMÁS HAY QUE CUMPLIR DETERMINADAS FORMALIDADES Y ÉSTAS LAS EXIGE LA LEY COMO INDISPENSABLES,

YA QUE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO SOLO PUEDE PROBARSE POR MEDIO DEL DOCUMENTO RESPECTIVO DEBIDAMENTE INSCRITO O MEDIANTE CERTIFICACION DE LA INSCRIPCION EXTENDIDA POR EL DEPARTAMENTO CORRESPONDIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. DOCTRINARIAMENTE Y EN ALGUNAS LEGISLACIONES EL CONFLICTO TERMINA UNA VEZ APROBADO Y SUSCRITO EL CONTRATO O CONVENCION POR LAS PARTES, QUEDANDO LAS MISMAS POSTERIORMENTE OBLIGADAS A INSCRIBIRLOS.

PUEDE DARSE EL CASO QUE EL PATRONO UNA VEZ NEGOCIADO - EL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO SE NIEGUE A FIRMARLO, ENTONCES EL SINDICATO PUEDE PROMOVER LA HUELGA CON EL OBJETO DE COMINAR AL PATRONO A QUE CUMPLA CON DICHA OBLIGACION.

EN EL MISMO CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS SE ACUERDA EL DIA EN QUE VAN A EMPEZAR A SURTIR SUS EFECTOS LAS CLAUSULAS NEGOCIADAS Y APROBADAS; GENERALMENTE SE PACTA QUE SURTIRAN SUS EFECTOS EL DIA SIGUIENTE DE SU INSCRIPCION; PERO SUCEDEN A VECES, QUE SE ACUERDA QUE ALGUNAS CLAUSULAS, MAS QUE TODO LAS DE CARACTER ECONOMICO, SURTAN SUS EFECTOS ANTES DE SU INSCRIPCION E INCLUSO ANTES DE NEGOCIARLAS TOTALMENTE. TAMBIEN LAS PARTES A MENUDO REDUCEN EL PLAZO LEGAL EN QUE DICHS CONTRATOS O CONVENCIONES VAN A PRODUCIR EFECTOS O SEA DE UNO A TRES AÑOS.

EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICOS PROMOVIDOS PARA LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES, SI EN LA ETAPA CONCILIATORIA SE LLEGARE A UN AVENIMIENTO TOTAL, TIENE FUERZA EJECUTIVA; PERO TRATÁNDOSE DE OBLIGACIONES NO ECONOMICAS, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO - LAS DEBE HACER CUMPLIR POR LOS MEDIOS QUE ESTÉN A SU ALCANCE.

EN EL CASO DE LOS CONFLICTOS LABORALES, EXCEPTUÁNDOSE LOS DE CARACTER ECONOMICO O DE INTERESES, CUANDO INTERVIENE EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO O SU DELEGADO, SI LAS PARTES HUBIEREN LLEGADO A

UN ACUERDO EN LA AUDIENCIA CONCILIATORIA, DE CONFORMIDAD AL ART. 19 DE LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA CERTIFICACIÓN QUE SE EXPIDA DEL ACTA CORRESPONDIENTE TENDRÁ FUERZA EJECUTIVA Y SE HARÁ CUMPLIR EN LA MISMA FORMA QUE LAS SENTENCIAS LABORALES POR EL JUEZ QUE HABRÍA CONOCIDO EN PRIMERA INSTANCIA DEL CONFLICTO (ARTS. 458, 422 C. <sup>DE</sup> T.). PERO PUEDE SUCEDER QUE EL SOLICITADO SE REHUSE A COMPARECER A LA SEGUNDA CITACIÓN QUE SE LE HICIERE, EN CUYO CASO INCURRIRÁ EN UNA MULTA DE CINCO A QUINTOS COLONES. ENTONCES TENEMOS QUE SI NO SE LLEGA A NINGÚN ACUERDO, SEA PORQUE EL PATRONO NO ESTÁ DISPUESTO A CONCILIAR O NO COMPARECE A LA AUDIENCIA CONCILIATORIA, ESTA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL NO PRODUCE EFECTOS JURÍDICOS ENTRE LAS PARTES; HAY VECES QUE EL PATRONO O EL TRABAJADOR EN EL ACTA DE CONCILIACIÓN CONFIESE HECHOS QUE PUEDEN DAR LUGAR A PAGO DE PRESTACIONES LABORALES O A TERMINACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO, ENTONCES DEBEMOS DE TENER EN CUENTA QUÉ CLASE DE PRUEBA SERÍA LA CERTIFICACIÓN DEL ACTA RESPECTIVA PRESENTADA EN UN JUICIO DE TRABAJO; AL RESPECTO OPINO QUE ES UN INSTRUMENTO AUTÉNTICO QUE CONTIENE UNA CONFESIÓN EXTRAJUDICIAL ESCRITA.

POR CONSIDERARLO INTERESANTE TRANSCRIBO LO QUE AL RESPECTO DICE ALFREDO J. RUPRECHT EN SU OBRA "CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO": "7. EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN. EVIDENTEMENTE QUE SI NO SE LLEGA A UN ACUERDO, LAS TRATATIVAS CONCILIATORIAS NO TIENEN NINGÚN EFECTO; ÉSTE SE PRODUCE ÚNICAMENTE CUANDO SE HAN AVENIDO LAS PARTES. EN ESTA SITUACIÓN EL ACUERDO TIENE EFECTO INMEDIATO, CESANDO LAS DESAVENIENCIAS Y REANUDÁNDOSE INMEDIATAMENTE LAS TAREAS, EN EL CASO DE HABER CESADO. EL EFECTO ES EL DE UNA SENTENCIA, QUE PUEDE SER OBLIGADA AL CUMPLIMIENTO.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEBEN SER EJERCIDAS, DESDE ESE MOMENTO, EN LA NUEVA FORMA QUE HA ESTABLECIDO LA CONCILIACIÓN.

ALONSO GARCÍA ESTIMA QUE LA RESOLUCIÓN CONCILIATORIA ES COSA JUZGADA EN LOS CASOS DE CONFLICTOS DE DERECHO, PERO NO EN LOS DE INTERESES, SALVO QUE ELLA ESTABLEZCA UN PLAZO DURANTE EL CUAL NO PODRÁ SER REVISADA. NO ESTAMOS DE ACUERDO; EN EL CASO DE CONFLICTOS DE DERECHO, IGUALMENTE PUEDE DAR LUGAR A UNA REVISACIÓN POR UN CONFLICTO POSTERIOR, DE MANERA QUE TANTO EN UN CASO COMO EN OTRO OSTENTA LA MISMA CALIDAD JURÍDICA. CONSIDERAMOS QUE ES COSA JUZGADA EN CUANTO HA PUESTO FIN A UN CONFLICTO DETERMINADO Y QUE EN ESE CASO YA NO ES REVISABLE; PERO, SI LAS CIRCUNSTANCIAS VARIAN ES SUCEPTIBLE DE NUEVAS TRATATIVAS, PARA CUYOS EFECTOS YA NO PUEDEN ALCANZAR LO RESUELTO ANTERIORMENTE. DE MANERA ENTONCES, QUE LA SOLUCIÓN CONCILIATORIA TIENE LOS ALCANCES DE COSA JUZGADA PUESALMENTE HABLANDO AUNQUE CON CARACTERÍSTICAS PROPIAS<sup>11</sup>. (2)

#### IV.- SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

##### IV.- 1.- TRATO DIRECTO

EL TRATO DIRECTO ES LA PRIMERA ETAPA EN EL PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES DE CONFORMIDAD A NUESTRO CÓDIGO DE TRABAJO, SIENDO JUNTAMENTE CON LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE, MEDIOS FÁCILES PARA LA SOLUCIÓN DE DICHS CONFLICTOS, EVITANDO EN ESTA FORMA LA ACCIÓN DIRECTA QUE SON LA HUELGA Y EL PARO, CON SUS CONSECUENCIAS PERJUDICIALES, TANTO PARA LOS TRABAJADORES, COMO PARA LOS EMPRESARIOS Y PARA EL PAÍS EN GENERAL.

EN EL TRATO DIRECTO LAS PARTES SE REUNEN LIBREMENTE, SIN INTERVENCIÓN DE NINGUNA AUTORIDAD PÚBLICA QUE PUEDA INFLUIR EN SUS DECISIONES, QUE PUEDA HACERLES PROPOSICIONES O IMPONERLES ALGUNA RESOLUCIÓN, O SEA QUE LOS ACUERDOS A QUE LLEGUEN SON ENTERAMENTE VOLUNTARIOS, SIENDO LO ÚNICO OBLIGATORIO EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR. EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO INTERVIENE ÚNICAMENTE CON EL PROPÓSITO DE REMITIR LA SOLICITUD Y EL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR UNA PARTE A LA OTRA, CON EL OBJETO DE QUE HAYA UNA PRUEBA DE QUE SE HA INICIADO CON ESTA ETAPA Y CON ELLA EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO.

LO IDEAL SERÍA QUE EN LA NEGOCIACIÓN DIRECTA SE ARRANGLARAN SIEMPRE LOS CONFLICTOS O CONTROVERSIAS SURCIDAS ENTRE LAS PARTES, PERO COMO ESTO ES IMPOSIBLE, CONFIRMADO CON LA EXPERIENCIA, ES QUE HAN SURGIDO OTRAS FORMAS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS, ADEMÁS DEL TRATO DIRECTO.

EN LA ETAPA DE TRATO DIRECTO LAS PARTES SE REUNEN DONDE LO DESEEN Y PUEDEN LLEGAR A UN ACUERDO, QUE PUEDE SER TOTAL O PARCIAL O NO LLEGAR A NINGUNO; CUANDO EL ACUERDO ES TOTAL, ENTONCES SE DA POR FINALIZADO EL CONFLICTO, SIGUIENDO CON LOS TRÁMITES QUE EXIGE LA LEY O SEA SI SE TRATA DE LA NEGOCIACIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO, SE SOMETE LUEGO A LA APROBACIÓN DE LA CORRESPONDIENTE ASAMBLEA SINDICAL Y DESPUÉS DE CELEBRARLOS SE INSCRIBE EN EL CORRESPONDIENTE REGISTRO Y SI SE TRATA DE UN



CONFLICTO PROMOVIDO PARA LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES, SE SOMETE DE ACUERDO A LA CONSIDERACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO PARA QUE HOMOLOGUE EL ACTA QUE LO CONTIENE.

PERO CUANDO NO SE LLEGA A NINGÚN ACUERDO O CUANDO FUERE ÉSTE PARCIAL, UNA DE LAS PARTES PUEDE PEDIR QUE SE DE POR TERMINADA LA ETAPA DEL TRATO DIRECTO Y SE INICIE LA DE CONCILIACIÓN.

SI EL ACUERDO A QUE LLEGAN ES PARCIAL, SE HACE CONSTAR EN ACTA QUE SE EXTIENDE EN DUPLICADO, LOS PUNTOS SOBRE LOS QUE HUBO ACUERDO, ESPECIFICÁNDOSE ADEMÁS LOS PUNTOS EN QUE NO HUBO ACUERDO. DICHA ACTA ES IMPORTANTE, PORQUE SIRVE DE BASE PARA SEGUIR NEGOCIANDO EL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO, PERO SOLAMENTE EN LOS PUNTOS EN QUE NO HUBO ACUERDO.

CUANDO SE TRATE DE LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES, Y EL ACUERDO ES PARCIAL, CUALQUIERA DE LAS PARTES PUEDE SOLICITAR QUE SE HOMOLOGUEN LOS PUNTOS EN LOS QUE HUBO ACUERDO. LOS PUNTOS EN QUE NO HUBO ACUERDO, SE CONSIGNAN EN ACTA, Y EN CASO DE SOLICITAR UNA DE LAS PARTES LA ETAPA DE CONCILIACIÓN SE ACOMPAÑA A LA PETICIÓN CORRESPONDIENTE.

EL TRATO DIRECTO PUEDE SER VOLUNTARIO, CUANDO ES FACULTATIVO PARA LAS PARTES RECURRIR COMO PRIMERA MEDIDA DE SOLUCIONAR EL CONFLICTO A ESTA VÍA, QUEDANDO A OPCIÓN DE ELLAS, ANTES DE INICIAR LA CONCILIACIÓN, TRATAN DE SOLUCIONARLO POR MEDIO DEL TRATO DIRECTO; Y OBLIGATORIO, CUANDO LAS PARTES FORZOSAMENTE, ANTES DE INICIAR LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, DEBEN TRATAR DE ARREGLAR SUS DIFERENCIAS POR MEDIO DEL TRATO DIRECTO Y SOLAMENTE CUANDO EN ESA ETAPA NO SE LLEGA A UN ACUERDO O CUANDO ÉSTE FUERE PARCIAL, PUEDEN PROSEGUIR CON LA CONCILIACIÓN. DE CONFORMIDAD A NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL NOSOTROS HEMOS ADOPTADO ÉSTE ÚLTIMO SISTEMA, SIENDO POR LO TANTO OBLIGATORIO, EL TRATO DIRECTO, EN EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS.

LA CARACTERÍSTICA ESENCIAL QUE POSEE, ES QUE PARA QUE TENGA POR INICIADA COMO UNA ETAPA DEL CONFLICTO COLECTIVO ECO-

NÓMICO, ES NECESARIO QUE UNA DE LAS PARTES, LE HAYA ENTREGADO A LA OTRA POR MEDIO DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, LA SOLICITUD, EL PLIEGO DE PETICIONES Y EL PUNTO DE ACTA RESPECTIVA. DE TAL MANERA, QUE NO HABRÍA TRATO DIRECTO SI LAS PARTES EN FORMA VOLUNTARIA SE PUSIERAN A NEGOCIAR, SIN HABER INTERVENIDO EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO. ESTO TIENE SU VENTAJA, POR CUANTO, DE ESTA MANERA SE PUEDE ASEGURAR LA EXISTENCIA DE UN SOLO CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS EN LA EMPRESA, YA QUE INICIADO, POR PARTE DE UN SINDICATO UN CONFLICTO COLECTIVO NO PUEDE INICIARSE POR OTRO, UN CONFLICTO DE LA MISMA NATURALEZA. EN CAMBIO, CON EL CÓDIGO DEROGADO, LAS PARTES PRIVADAMENTE PODÍAN NEGOCIAR Y CELEBRAR CONTRATOS O CONVENCIONES COLECTIVAS, Y ENTONCES SE DABA EL CASO QUE EN UNA MISMA EMPRESA ESTUVIERAN VIGENTES DOS O MÁS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, CON EL CONSIGUIENTE PROBLEMA EN EL MOMENTO DE APLICAR DETERMINADAS NORMAS.

POR MEDIO DEL TRATO DIRECTO LO QUE SE QUIERE ES QUE LAS PARTES ARREGLEN SUS DIFERENCIAS LABORALES DIRECTAMENTE, SIN INTERVENCION DE UN TERCERO QUE LOS DIRIJA O LES PROPONGA UNA MEDIDA O LES OBLIGUE A ACATAR UN DICTAMEN, AHORRÁNDOSE EN ESTA FORMA TIEMPO, DINERO Y EVITANDO EL SURGIMIENTO DE ASPEREZAS QUE PUEDAN REPERCUTIR POSTERIORMENTE EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES.

EL TRATO DIRECTO SE DIFERENCIA DE LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE EN QUE ESTAS DOS ÚLTIMAS FORMAS DE DIRIMIR CONTROVERSIAS INTERVIENE UN TERCERO (CONCILIADOR O ARBITRO), EN CAMBIO EN EL PRIMERO, LAS PARTES LLEGAN A UN ACUERDO POR MOTU PROPIO; EN LA DECISION A QUE LLEGAN NO INTERVIENE NINGUNA OTRA PERSONA, SINO SOLAMENTE LAS PARTES EN CONFLICTO. TODAS TIENEN DE DENOMINADOR COMUN, QUE SON MEDIOS PACIFICOS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS PLANTEADOS; ADEMÁS EL TRATO DIRECTO Y LA CONCILIACION SE ASEMEJAN EN QUE AMBOS SON OBLIGATORIOS, DE ACUERDO A NUESTROS SISTEMAS JURIDICOS.

#### IV.- 2.-CONCILIACION

AQUÍ ANALIZAREMOS LA CONCILIACIÓN LABORAL PERO TENEMOS QUE RECORDAR LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ECONÓMICO O DE INTERESES. AL RESPECTO ALFREDO J. RUPRECHT, EN SU OBRA CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EXPRESA, QUE CONCILIACIÓN ES UN MEDIO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, POR EL CUAL LAS PARTES VOLUNTARIA U OBLIGATORIAMENTE LLEVAN SUS DIFERENCIAS ANTE UN TERCERO, QUE NO PROFERE NI DECIDE, CON EL OBJETO DE ARMONIZAR, CONFORMAR O AJUSTAR SUS MUTUAS PRETENSIONES, TRATANDO DE LLEGAR A UN ACUERDO QUE SEA SATISFACTORIO A AMBAS. (1)

CABANELLAS EN SU DICCIONARIO ANTERIORMENTE CITADO, NOS HABLA DE CONCILIACIÓN LABORAL EN ESTOS TÉRMINOS: "EN EL DERECHO DEL TRABAJO EXISTE UN SISTEMA DE CONCILIACIÓN ESPECIAL, QUE TIENDE A EVITAR EL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO O A RESOLVER EL SURCIDO SOBRE TODO EN CASO DE HUELGA. LOS PROCEDIMIENTOS VARIAN MUCHO DE UN OTRRO PAÍS; PERO, POR LO GENERAL DE FRACASAR LAS NEGOCIACIONES DIRECTAS ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES, INTERVIENE EL ESTADO, YA MEDIANTE UN ORGANISMO MIXTO O VALIÉNDOSE DE UN FUNCIONARIO ESPECIAL. LA OMISIÓN CONCILIADORA DETERMINA EN ALGUNOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS LA CALIFICACIÓN DE ILEGAL PARA LA HUELGA PROMOVIDA. DE LLEGARSE A UN ACUERDO EN EL ACTO DE CONCILIACIÓN, LO CONVENIDO TIENE LA FUERZA DE LOS DEMÁS PACTOS ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES".

CONCILIACIÓN ES UNA ETAPA DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO O DE INTERESES, ENCAMINADA A ESTIMULAR LA CONTRATACIÓN COLECTIVA Y A GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES, QUE SE CELEBRA ANTE UN FUNCIONARIO PÚBLICO O ADMINISTRATIVO (CONCILIADOR), QUE NO TIENE PODER DE DECISIÓN, PERO SI FACULTAD DE PROPONER A LAS PARTES (PATRONOS, TRABAJADORES O SINDICATOS) FÓRMULAS DE ARREGLO, TENDENTES A ARMONIZAR LOS INTERESES DEL CAPITAL Y EL TRABAJO.

(1) OB. CIT. PAG. 295

DE CONFORMIDAD A ESTA DEFINICIÓN PODEMOS CONCLUIR:

a) DECIMOS QUE ES UNA ETAPA DE UN PROCEDIMIENTO, ENCAMINADA A LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, POR MEDIOS PACÍFICOS, POR QUE ADEMÁS EXISTEN OTROS, DE ACUERDO AL RÉGIMEN LABORAL VIGENTE. ES DECIR QUE NUESTRO CÓDIGO DE TRABAJO PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS HA ESTABLECIDO UN PROCEDIMIENTO CON CARÁCTER OBLIGATORIO AL CUAL DEBEN DE SOMETERSE LAS PARTES CONTENDIENTES, SIENDO POR CONSIGUIENTE LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA, DESPUÉS QUE HA TERMINADO LA ETAPA DEL TRATO DIRECTO, SI LAS PARTES PERSISTEN EN EL CONFLICTO;

b) EL CONCILIADOR NO TIENE PODER DE DECISIÓN, SINO QUE ESTÁ ÚNICAMENTE FACULTADO PARA HACER PROPOSICIONES, QUE LAS PARTES NO ESTÁN OBLIGADAS A ACATAR; EL ART. 493 DEL C. DE T. AL RESPECTO DICE: "EL CONCILIADOR DEBE MODERAR EL COMPORTAMIENTO DE LOS INTERESADOS Y PROCURAR AVENIRLOS, PROPONIÉNDOLES SOBRE LOS DISTINTOS PUNTOS DE DISCORDIA LAS SOLUCIONES QUE A SU JUICIO SEAN EQUITATIVAS Y ENCAMINADAS A ARMONIZAR LOS INTERESES DEL CAPITAL Y DEL TRABAJO";

c) LAS PARTES O UNA DE ELLAS DEBEN RECURRIR ANTE EL CONCILIADOR. ES DE LA ESENCIA DE ESTA ETAPA LA PRESENCIA DE UN CONCILIADOR, CON EL OBJETO DE QUE HAGA POSIBLE Y ACLARE EL PROCESO DE ELIMINACIÓN DE LOS DESACUERDOS O DIFERENCIAS ENTRE LAS PARTES. EN RELACIÓN A ESTA CARACTERÍSTICA EL CÓDIGO DE TRABAJO EN SU ART. 492 TEXTUALMENTE EXPRESA: "AL RECIBIR LA SOLICITUD DE CONCILIACIÓN, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO INMEDIATAMENTE, SI ÉL DECIDIERE NO INTERVENIR COMO TAL, DESIGNARÁ UN CONCILIADOR, PARA QUE DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES, CITE A LAS PARTES EN CONFLICTO, A EFECTO DE QUE ACUERDEN EL HORARIO PARA CELEBRAR LAS REUNIONES DE CONCILIACIÓN Y PARA QUE NOMBREM A LAS PERSONAS QUE LAS MAYAN DE REPRESENTAR

Y ASESORAR. ADEMÁS DEL CONCILIADOR, EN REUNIONES EN QUE SE TENGAN QUE ABORDARSE ASUNTOS IMPORTANTES Y DIFÍCILES, PODRÁN PARTICIPAR UNA O MÁS CONCILIADORES NOMBRADOS POR EL PODER EJECUTIVO EN EL RAMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL"; Y

D) EL OBJETO DE QUE ACUDAN LAS PARTES ANTE EL CONCILIADOR ES LA FINALIDAD DE EXPRESAR SUS ASPIRACIONES Y HACERSE MUTUAS CONCESIONES, TODO ELLO PARA TRATAR DE LLEGAR A UN ACUERDO CONCILIATORIO QUE LES SATISFAGA. CON DICHO ACUERDO LAS PARTES DAN POR NEGOCIADO O REVISADO UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO O POR ARREGLADO UN CONFLICTO QUE TENGA POR OBJETO LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES, MODIFICANDO, CREANDO O INNOVANDO EL DERECHO; ES DECIR, QUE NO ESTÁN SIMPLEMENTE APLICANDO UNA NORMA JURÍDICA PREESTABLECIDA COMO SUCEDE CON LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL.

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO SISTEMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS, TIENE SU FUNDAMENTO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, QUE EN SU ART. 193 DICE: "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". ES DECIR QUE EL ESTADO EN MATERIA DE TRABAJO TRATA DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS EN LA FORMA MÁS RÁPIDA, MÁS EXPEDITA CON EL OBJETO DE AHORRAR TIEMPO Y DINERO A LAS PARTES Y ES POR ELLO QUE PROMUEVE LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE COMO MEDIOS PACÍFICOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS. SE ACLARA QUE NO ABAJCA LA CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, LA CUAL NO ESTÁ REGULADA EXPRESAMENTE EN LA CONSTITUCIÓN, SINO EN FORMA TÁCITA.

LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE VOLUNTARIOS SON RECOMENDADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O. I. T. ) - CON EL OBJETO DE CONTRIBUIR A LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES; ASIMISMO RECOMIENDA QUE EL PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN DEBE SER GRATUITO Y EXPEDITIVO Y ABSTENERSE MIENTRAS PENDA EL PROCEDIMIENTO A RECURRIR A LAS HUELGAS Y A LOS LOCKOUTS.

EN LAS REUNIONES DE CONCILIACIÓN LAS PARTES PUEDEN OCURRIR PERSONALMENTE O POR MEDIO DE APODERADOS LEGALMENTE CONSTITUIDOS, Y ES CONVENIENTE QUE EXPONGAN EN FORMA DETALLADA SUS PUNTOS DE VISTA Y DE QUE DE TODO LO ACTUADO EN CADA REUNIÓN SE DEJE CONSTANCIA EN EL ACTA CORRESPONDIENTE, LA CUAL DEBE SER FIRMADA POR LOS PRESENTES; EL CONCILIADOR EN CASO DE DESACUERDO TRATA POR TODOS LOS MEDIOS QUE ESTÉN A SU ALCANCE DE AVENIRLOS, REUNIÉNDOSE - LAS VECES QUE FUERE NECESARIO Y EN CASO DE QUE NO SE LLEGUE A NINGÚN RESULTADO FAVORABLE, COMO ÚLTIMO RECURSO, LES PROPONE UNA FORMA DE ARREGLO QUE MÁS SE ACERQUE A LAS PRETENSIONES DE LAS PARTES Y QUE SEA LO MÁS JUSTA POSIBLE. PARA CLAUSURARLA HACE UN ESTUDIO DETENIDO DE LA SITUACIÓN Y DE LA FACTIBILIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA E INCLUSO SI FUERE NECESARIO, LA SITUACIÓN DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PAÍS; ASIMISMO EL CONCILIADOR PROCURA TAMBIÉN EVITAR TODA ACTITUD INCOMPATIBLE CON EL ÁNIMO CONCILIATORIO O AQUELLAS QUE DENOTAN HOSTILIDAD O VIOLENCIA.

EN NUESTRA LEGISLACIÓN, SOLAMENTE PUEDE SOLICITARSE QUE SE INICIE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, CUANDO EN EL TRATO DIRECTO NO SE HA LLEGADO A NINGÚN ACUERDO O CUANDO ÉSTE FUERE PARCIAL Y SIEMPRE QUE LO PIDA UNA DE LAS PARTES EN CONFLICTO; EN OTROS PAÍSES, TAMBIÉN LA PUEDEN PROPONER ALGUNAS AUTORIDADES PÚBLICAS E INCLUSO LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

LA POSICIÓN DEL CONCILIADOR DEBE SER LO MÁS IMPARCIAL QUE PUEDA, Y AL PROPONER UNA MEDIDA DE ARREGLO, PROCURARÁ QUE -- AL ACEPTARLA LAS PARTES SE LES FORME LA CONVICCIÓN DE QUE NO -- HAY VENCEDORES NI VENCIDOS, PROPICIANDO EN ESTA FORMA EL ÁNIMO CONCILIATORIO PARA FUTURAS NEGOCIACIONES.

HAY QUIENES SOSTIENEN QUE NO PUEDE HABLARSE DE CON--- Flictos, MIENTRAS NO HA FINALIZADO LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, -- SI POR CONFLICTO DEBE ENTENDERSE PUGNA, CHOQUE, LUCHA, ANTAGO-- NISMO, ALGO SOBRE LO QUE NO HAY ACUERDO; PERO DE CONFORMIDAD A NUESTRO CÓDIGO DE TRABAJO, EL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO SE PLANTEA DESDE QUE SE HACE UNA PETICIÓN DE CARÁCTER COLECTIVO, - ES DECIR CUANDO SE INICIA LA ETAPA DEL TRATO DIRECTO, QUEDANDO LA CONCILIACIÓN COMPRENDIDA DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO.

EL ÁRBITRO DEBE ESCUCHAR A LAS PARTES Y ADEMÁS HACER TODAS LAS INVESTIGACIONES QUE ESTIME PERTINENTES, RECABANDO LAS PRUEBAS NECESARIAS, PARA CONOCER EN TODAS SUS RAÍCES EL PROBLEMA, A EFECTO TOMAR UNA DECISIÓN (LAUDO ARBITRAL) QUE ES OBLIGATORIA PARA LAS PARTES, QUENES DEBEN ACATARLA EN TODA SU EXTENSIÓN; EN CAMBIO EL CONCILIADOR O EL MEDIADOR, NO TIENEN NINGUNA POTESTAD PARA TOMAR DECISIÓN YA QUE SU ACTUACIÓN ESTÁ RESTRINGIDA ÚNICAMENTE A REUNIR A LAS PARTES DEL CONFLICTO PARA FORMULAR O ESTIMULAR EL ACUERDO, QUE NO SERÁ ESENCIALMENTE SUYO; ES DECIR QUE EL CONCILIADOR O MEDIADOR SOLAMENTE PUEDEN PROPONER UNA MEDIDA CONCILIATORIA, PERO DICHA MEDIDA NO ES OBLIGATORIA Y LAS PARTES PUEDEN PERFECTAMENTE ACEPTARLA O RECHAZARLA.

#### IV.- 3.- MEDIACION

DOCTRINARIAMENTE LA MEDIACIÓN ES UNA INSTITUCIÓN ENCAMINADA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y A PREVENIR O SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, IGUALMENTE QUE LA CONCILIACIÓN, PERO SE DIFERENCIAN FUNDAMENTALMENTE EN QUE EL CONCILIADOR NO TIENE FACULTADES DE HACER PROPOSICIONES, SINO QUE ÚNICAMENTE DE ACERCAR A LAS PARTES, DE PROCURAR QUE CONCILIE SUS INTERESES EN JUEGO, DE LIMAR SUS ASPEREZAS, CON EL OBJETO DE QUE LAS PARTES LLEGUEN A UN ARREGLO CONCILIATORIO, EN CAMBIO EL PAPEL DEL MEDIADOR ES MUCHO MÁS AMPLIO Y ACTIVO, YA QUE ÉSTE PROPONE EL DERECHO, INSINÚA LAS CLÁUSULAS QUE DEBERÁN CONTENER LOS CONTRATOS O CONVENCIONES COLECTIVOS DE TRABAJO, QUE UNA VEZ ACEPTADAS Y APROBADAS CONSTITUYEN LEY PARA LAS PARTES.

HAY QUIENES CONSIDERAN A LA MEDIACIÓN COMO UN SISTEMA INTERMEDIO ENTRE LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE, DIFERENCIÁNDOLA CON LA PRIMERA EN QUE EL CONCILIADOR NO PUEDE HACER PROPOSICIONES, Y EN CAMBIO EL MEDIADOR SI TIENE FACULTADES PARA ELLO, Y CON EL SEGUNDO, EN QUE EL MEDIADOR SOLAMENTE PUEDE RECOMENDAR A LAS PARTES UNA DETERMINADA O VARIAS SOLUCIONES DEL CONFLICTO, MIENTRAS QUE EL ÁRBITRO IMPONE SU RESOLUCIÓN A LAS PARTES, QUIENES OBLIGATORIAMENTE DEBEN ACATARLA.

LA MAYORÍA DE LEGISLACIONES NO DISTINGUEN ENTRE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN, YA QUE EN LA PRÁCTICA UNA SE CONFUNDE CON LA OTRA, ES POR ELLO QUE NOSOTROS NO HACEMOS ESA DISTINCIÓN, Y DE ACUERDO AL ART. 493 C. DE T. EL CONCILIADOR PUEDE PROPONER SOBRE LOS DISTINTOS PUNTOS DE DISCORDIA LAS SOLUCIONES QUE SEAN EQUITATIVAS.



#### IV.- 4.- ARBITRAJE

IGUALMENTE QUE LA CONCILIACIÓN EL ARBITRAJE NO ES UNA INSTITUCIÓN PROPIA O SEA EXCLUSIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO, YA QUE EXISTE TAMBIÉN EN EL DERECHO CIVIL Y EN EL DE COMERCIO Y ADEMÁS EN EL DERECHO INTERNACIONAL.

EN EL DERECHO CIVIL Y EN EL DE COMERCIO, EN EL ARBITRAJE SE APLICA UNA NORMA JURÍDICA PREESTABLECIDA, EN CAMBIO EN EN EL ARBITRAJE COMO SISTEMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS, SE PRETENDE MÁS QUE TODO CREAR DERECHO OBLIGATORIO PARA LAS PARTES EN PUGNA.

EL ARBITRAJE CONSTITUYE LA ÚLTIMA INSTANCIA, CUANDO HA FRACASADO EL TRATO DIRECTO Y LA CONCILIACIÓN, PARA EVITAR LA SUSPENSIÓN DE LABORES QUE CONLLEVA LA HUELGA Y EL PARO, SIENDO LA FINALIDAD DEL ARBITRAJE LLEGAR A UN ACUERDO POR MEDIOS PACÍFICOS.

GUILLERMO CABANELLAS DEFINE EL ARBITRAMENTO COMO "TODA DECISIÓN DICTADA POR UN TERCERO, CON AUTORIDAD PARA ELLO, EN UNA CUESTIÓN O UN ASUNTO QUE LAS PARTES, POR INTERESES DIVERGENTES - HAN SOMETIDO A SU DECISIÓN". (1)

EL ÁRBITRO ACTÚA COMO JUEZ, POR LO TANTO NECESITA CONOCER LA LEY Y ADEMÁS CONOCER ALGUNOS FACTORES ECONÓMICOS, COMO SALARIOS, CONDICIONES DE TRABAJO, ETC. QUE INCIDEN EN EL CONFLICTO QUE SE TRATA DE RESOLVER POR EL LAUDO ARBITRAL.

EL ÁRBITRO ÚNICAMENTE PUEDE ACTUAR EN LOS PROBLEMAS QUE EXPRESAMENTE SE LE HAYAN SOMETIDO A SU CONSIDERACIÓN Y DEBE CUMPLIR CON EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR LA LEY O POR LAS PARTES EN CONFLICTO; ENTRE NOSOTROS EL PROCEDIMIENTO DEL ARBITRAJE YA ESTÁ ESTABLECIDO POR EL CÓDIGO DE TRABAJO.

(1) OB. CIT.  
PAG. 506.

EN EL DERECHO DEL TRABAJO EXISTEN DOS CLASES DE ARBITRAMENTO, QUE SON EL VOLUNTARIO Y EL OBLIGATORIO.

EL ARBITRAMENTO VOLUNTARIO TIENE LUGAR, CUANDO AGOTADAS LAS ETAPAS DEL TRATO DIRECTO Y LA CONCILIACIÓN, LAS PARTES EN CONFLICTO NO QUIEREN IRSE A LA HUELGA O EL PARO, SINO QUE ACUERDAN QUE LA CONTROVERSA SE RESUELVAN POR MEDIO DE ÁRBITROS.

DE CONFORMIDAD AL ART. 500 DEL C. DE T. PROCEDE EL ARBITRAJE VOLUNTARIO UNA VEZ QUE HA TERMINADO LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1º) CUANDO LAS PARTES VOLUNTARIAMENTE CONVENGAN EN SOMETERSE AL ARBITRAJE COMO UN MEDIO DE SOLUCIONAR EL CONFLICTO ;

2º) CUANDO EN EL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO SE HUBIERE ESTIPULADO EL ARBITRAJE; Y

3º) SIEMPRE QUE SE TRATE DE UN SERVICIO PÚBLICO O ESENCIAL A LA COMUNIDAD DIRECTAMENTE PRESTADO POR EL ESTADO, EL MUNICIPIO O UN ENTE DESCENTRALIZADO.

EN EL ARBITRAJE VOLUNTARIO CADA UNA DE LAS PARTES DESIGNA UN ARBITRADOR Y SE LO COMUNICA AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO. SI LAS PARTES O ALGUNA DE ELLAS NO HACE EL NOMBRAMIENTO, LO EFECTÚA EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO; EL TERCER ARBITRADOR ES NOMBRADO POR LOS DOS ARBITRADORES Y SI NO SE PONEN DE ACUERDO EN LA ELECCIÓN, LO HACE EN SU DEFECTO EL MISMO DIRECTOR; EL TERCER ARBITRADOR ES EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL; EN CAMBIO, EN EL ARBITRAJE OBLIGATORIO, LOS TRES ÁRBITROS SON NOMBRADOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; ADEMÁS EN ESTE ÚLTIMO CASO INTERVIENEN COMO ASESORES DEL TRIBUNAL EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO Y UN FUNCIONARIO DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA DESIGNADO POR EL MINISTRO DE ESE RAMO. ARTS. 501 Y 515 C. DE T. .

EL TRIBUNAL ARBITRAL DEBE PROCEDER CON IMPARCIALIDAD Y ES POR ELLO QUE EL ART. 503 DEL C. DE T. PROHIBE QUE SEAN MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE LAS PERSONAS QUE DIRECTA O INDI--

RECTAMENTE HUBIEREN INTERVENIDO EN REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES EN LAS ETAPAS DE TRATO DIRECTO O DE CONCILIACIÓN O SE ENCUENTREN LIGADAS A CUALQUIERA DE ELLAS, COMO SUS DIRECTIVOS, EMPLEADOS, REPRESENTANTES, SOCIOS, AFILIADOS, ASESORES, APODERADOS O ABOGADOS PERMANENTES.

LOS ÁRBITROS AL SENTENCIAR NO DEBEN BASARSE O FUNDAMENTARSE EN UNA O MÁS DISPOSICIONES LEGALES, SINO CONFORME LOS DICTADOS DE SU CONCIENCIA Y LA EQUIDAD, PORQUE SU FUNCIÓN NO ES JURISDICCIONAL SINO LA CREACIÓN DE UNA NORMA OBLIGATORIA PARA LAS PARTES EN CONFLICTO. PUEDEN EFECTUAR LAS INVESTIGACIONES QUE CREAN NECESARIAS PARA INTERPRETAR LAS RAÍCES DEL CONFLICTO Y MEDIR LAS ASPIRACIONES DE LAS PARTES, SOLICITÁNDOLES LAS INFORMACIONES QUE ESTIMEN CONVENIENTES, VERIFICAR INSPECCIONES Y ORDENAR PERITAJES, ASÍ COMO INTERROGAR A LAS PARTES Y RECIBIR DECLARACIONES. ART. 507 C. DE T. .

DOCTRINARIAMENTE EXISTE EL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN DOS CASOS: UNO DE ELLOS SE REFIERE A QUE LAS PARTES DEBEN DE SOMETERSE AL PROCEDIMIENTO DEL ARBITRAJE, PERO NO ESTÁN OBLIGADAS A ACATAR EL FALLO DE LOS ÁRBITROS, ES DECIR QUE QUEDA A SU VOLUNTAD CUMPLIRLO O NO; ESTE SISTEMA ES ILÓGICO YA QUE DEJA DE TENER INTERÉS ALGUNO PARA LAS PARTES, QUE SOLAMENTE LES PUEDE SERVIR COMO UNA DIRECCIÓN O DIRECTRIZ PARA LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO, POR CUANTO QUEDA AL ARBITRIO DE LAS MISMAS ACATAR DICHO FALLO; EL OTRO SISTEMA, SE REFIERE A QUE LAS PARTES ESTÁN OBLIGADAS A SOMETER SU DIFERENCIA A ARBITRAJE Y ACEPTAR LA DECISIÓN DEL ARBITRADOR O DEL TRIBUNAL ARBITRAL. MUCHAS LEGISLACIONES HAN ACEPTADO ESTE ÚLTIMO, PERO CIRCUNSCRITO A DETERMINADAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS ESENCIALES A LA COMUNIDAD COMO EL SUMINIS-

TRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, SERVICIO DE AGUA POTABLE, TRANSPORTE, DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS, ETC. .

NOSOTROS ACEPTAMOS EL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1º) LOS QUE AFECTEN UN SERVICIO PÚBLICO O ESENCIAL A LA COMUNIDAD DIRECTAMENTE PRESTADOS POR EL ESTADO, EL MUNICIPIO O POR ENTE DESCENTRALIZADO, QUE NO HUBIEREN SIDO RESUELTOS POR ARREGLO DIRECTO O CONCILIACIÓN Y SI LAS PARTES NO SE SOMETIEREN AL ARBITRAJE VOLUNTARIO;

2º) AQUELLOS EN QUE LA PROLONGACIÓN DE UNA HUELGA O PARO PRODUCIDOS EN UN SERVICIO PÚBLICO O ESENCIAL A LA COMUNIDAD, PRESTADO POR EMPRESAS PRIVADAS, ESTÉ CAUSANDO GRAVE DAÑO AL INTERÉS COLECTIVO; Y

3º) EN TODO CASO, AQUELLOS EN QUE SE IMPONGA LA PRONTA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS: DAÑO INMINENTE A LA ECONOMÍA NACIONAL O GRAVE TRASTORNO EN LA RESPECTIVA COMUNIDAD.

EN RELACIÓN A LOS EFECTOS DEL LAUDO ARBITRAL, CUANDO SE TRATE DE LA NEGOCIACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, EL ART. 512 DICE QUE "EL LAUDO PONE FIN AL CONFLICTO COLECTIVO Y TIENE EL CARÁCTER DE CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO; SE INSCRIBIRÁ SIN MÁS TRÁMITE NI DILIGENCIA EN EL REGISTRO CORRESPONDIENTE Y SU VIGENCIA SERÁ DE TRES AÑOS CONTADOS A PARTIR DE LA INSCRIPCIÓN"; EN CAMBIO, CUANDO SE TRATE DE LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES, DE CONFORMIDAD AL ART.

525 C. DE T. EL LAUDO ARBITRAL QUE SE PRONUNCIE EN ESTA CLASE DE CONFLICTOS PONE FIN A LOS MISMOS; Y HOMOLIGADO QUE SEA POR EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO OBLIGA A LAS PARTES; TIENE EL CARÁCTER DE SENTENCIA EJECUTORIADA Y, RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES NO ECONÓMICAS, DICHO DIRECTOR PODRÁ HACERLO CUMPLIR -- POR LOS MEDIOS LEGALES QUE ESTÉN A SU ALCANCE.

#### IV.- 5.- SENTENCIA COLECTIVA

LA SENTENCIA COLECTIVA ES UN SISTEMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES, POR MEDIO DEL CUAL EL JUEZ O UN CUERPO COLEGIADO AL SENTENCIAR, CREAN NORMAS GENERALES DE CARÁCTER OBLIGATORIO PARA LAS PARTES CONTENDIENTES, Y NO APLICAN SIMPLEMENTE LA LEY, COMO NORMALMENTE ES LA FUNCIÓN DE LOS JUECES.

POR REGLA GENRAL, LA SENTENCIA ES APLICACIÓN DE NORMAS PREEXISTENTES AL CONFLICTO, YA QUE NORMALMENTE LOS TRIBUNALES DICEN EL DERECHO, PERO NO LO CREAN; EN CAMBIO EN LA SENTENCIA COLECTIVA, EL TRIBUNAL SI CREA O MODIFICA EL ORDEN JURÍDICO PREEXISTENTE.

CUANDO SE TRATA DE UN CONFLICTO SURGIDO POR LA DIVERGENCIA EN LA NEGOCIACIÓN DE CIERTAS CONDICIONES DE TRABAJO, LA SENTENCIA COLECTIVA PRODUCE LOS MISMOS EFECTOS QUE LOS CONTRATO O CONVENCIONES COLECTIVOS DE TRABAJO.

EN NUESTRO RÉGIMEN LABORAL NO EXISTE LA SENTENCIA COLECTIVA COMO SISTEMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS ECONÓMICOS, SINO SOLAMENTE LOS SISTEMAS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO QUE SON EL TRATO DIRECTO, LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA Y EL ARBITRAJE VOLUNTARIO Y OBLIGATORIO, PERO EN ALGUNAS LEGISLACIONES LA HAN ADOPTADO CON RESULTADOS POSITIVOS.

DURANTE EL RÉGIMEN FASCISTA EN ITALIA, EN EL AÑO DE 1926, LAS MAGISTRATURAS DE TRABAJO TENÍAN COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, TANTO LOS DE CARÁCTER JURÍDICO COMO ECONÓMICOS O DE INTERESES.

RUPRECHT DEFINE LA SENTENCIA COLECTIVA COMO UN MEDIO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO, POR EL CUAL LAS PARTES DEBEN LLEVAR OBLIGATORIAMENTE SUS DIFERENDOS A UN TRIBUNAL DE DERECHO QUE DICTARÁ UNA SENTENCIA QUE PONE FIN AL DIFERENDO Y TIENE CARÁCTER OBLIGATORIO PARA LAS PARTES. (1)

(1) OB. CIT.  
PAG. 376.

DEBIDO A LA NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS DEBEN EXIGIRSELES A LOS JUECES, NO SOLAMENTE CONOCIMIENTOS JURÍDICOS, SINO TAMBIÉN UNA PREPARACIÓN SUFICIENTE PARA TENER CONCIENCIA DE LA REALIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL EN -- QUE SE DESENVUELVEN, YA QUE ALGUNOS DE ESTOS CONFLICTOS LLE-- GAN A AFECTAR UN SECTOR CONSIDERABLE DE LA PUBLACIÓN REPER-- CUTIENDO POR CONSIGUIENTE EN EL SISTEMA ECONÓMICO DEL ESTADO.

LA SENTENCIA COLECTIVA, IGUAL QUE LA SENTENCIA EN -- EL PROCESO COMÚN, SOLUCIONA UN CONFLICTO, PERO DIFIERE EN QUE LA SENTENCIA EN EL PROCEDIMIENTO COMÚN CONCLUYE LA CONTROVER-- SIA; EN CAMBIO, LA SENTENCIA COLECTIVA, QUE ADEMÁS DE TENER -- EFECTOS DECLARATIVOS ES CREADORA DE DERECHO, ES DECIR QUE PRODU-- CE EFECTOS NORMATIVOS ENTRE LAS PARTES, DÁ LUGAR AL EJERCICIO -- POSTERIOR DE ACCIONES INDIVIDUALES POR PARTES DE LOS TRABAJAD-- RES; TAMBIÉN SE DIFERENCIA EN QUE LA SENTENCIA QUE SE DICTE EN EL PROCESO COMÚN DEJA DE SURTIR EFECTO CON EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN QUE IMPONE, MIENTRAS QUE LA SENTENCIA COLECTIVA, CONTINÚA PRODUCIENDO EFECTOS SIEMPRE Y CUANDO ESTÉN VIGENTES -- LAS NORMAS REGULADAS O CREADAS POR LA MISMA.

NO DEBEMOS DE CONFUNDIR EL ARBITRAJE CON LA SENTEN-- CIA COLECTIVA; EN EL PRIMERO EL LAUDO ES DICTADO POR UN TERCERO NOMBRADO YA SEA POR LAS PARTES (ARBITRAJE VOLUNTARIO) O POR LA LEY (ARBITRAJE OBLIGATORIO); EN CAMBIO LA SEGUNDA ES DICTADA -- POR LOS TRIBUNALES DE TRABAJO, CUYAS ATRIBUCIONES Y EL PROCEDI-- MIENTO A SEGUIR ESTÁN YA DETERMINADOS EXPRESAMENTE POR LA LEY; AMBOS TIENEN POR MISIÓN PONERLE FIN A UN CONFLICTO Y LAS PARTES TIENEN QUE ACATAR LA RESOLUCIÓN DEL TERCERO, YA SEA EL ÁRBITRO O EL JUEZ.

EN ALGUNOS PAÍSES EN QUE EXISTEN JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PERMANENTES, CON PERSONAL ESPECIALIZADO, TANTO JURÍDI-- CA COMO TÉCNICAMENTE, LOS LAUDOS DICTADOS POR LOS ÁRBITROS EN LOS

CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS SON VERDADERAS SENTENCIAS COLECTIVAS, YA QUE LOS EFECTOS Y ALCANCES SON SIMILARES.

LA SENTENCIA COLECTIVA SE FUNDAMENTA EN QUE EL ESTADO NO PUEDE PERMANECER IMPASIBLE ANTE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, -- CUANDO LAS PARTES NO HAN PODIDO ARREGLAR SUS CONTROVERSIAS DIRECTAMENTE; SINO QUE POR EL CONTRARIO, DEBE FACILITAR Y PROPORCIONAR LOS MEDIOS LEGALES A LAS PARTES PARA EL ARREGLO DE SUS DIFERENCIAS, Y ES ENTONCES QUE EL ESTADO PARTICIPA EN FORMA DIRECTA POR MEDIO DE LOS JUECES, EN LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE DICHOS CONFLICTOS, CONSTITUYENDO TRIBUNALES ESPECIALIZADOS Y DANDO LAS GARANTÍAS QUE PROPORCIONA UN VERDADERO PROCESO.

EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER INDIVIDUAL, CUANDO SON RESUELTOS POR LOS JUECES, ÚNICAMENTE APLICAN UNA NORMA JURÍDICA PREESTABLECIDA; EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO EL JUEZ AL SENTENCIAR DECLARA LA CORRECTA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVO DE TRABAJO U ORDENA QUE SE CUMPLA CON LA NORMA INFINGIDA; Y EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE INTERESES, CUANDO SON RESUELTOS POR EL JUEZ POR MEDIO DE LA SENTENCIA COLECTIVA, SE CREA EL DERECHO OBLIGATORIO PARA LAS PARTES EN CONFLICTO, EL CUAL RIGE LAS FUTURAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

LOS INCONVENIENTES QUE SE LE IMPUTAN A LA SENTENCIA COLECTIVA, SON LOS SIGUIENTES:

1) DESVIRTUARÍANSE LA ESENCIA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, AL DÁRSELE A LOS TRIBUNALES FUNCIÓN NORMATIVA,

2) SE DESPOJARÍA A LA SENTENCIA DEL VALOR DE LA COSA JUZGADA QUE ES INSEPARABLE DE ELLA;

3) PODRÍA QUEDAR AFECTADA LA AGILIDAD Y RAPIDEZ EN LAS SOLUCIONES QUE SON FUNDAMENTALES EN ESTE TIPO DE CONTROVERSIAS, POR LA MAYOR PESADEZ Y LENTITUD DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL;



4) LOS MAGISTRADOS DE DERECHO PODRÍAN NO TENER UN PERFECTO CONOCIMIENTO ESPECÍFICO DEL PROBLEMA EN LITIGIO;

5) LOS CONFLICTOS SOBRE SALARIOS DEBEN, MUCHAS VECES, RESOLVERSE CON ARREGLO A RAZONES DE POLÍTICA SOCIAL O ECONÓMICA, EN QUE POR RAZONES DE SU FUNCIÓN, LOS MAGISTRADOS NO PUEDEN ENTRAR ;

6) OBLIGARÍA A LOS JUECES DE DERECHO A ACTUAR EN CAUSAS Y PROCEDIMIENTOS MUY DISTINTOS DE LOS QUE INTEGRAN SU NORMAL Y CORRIENTE FUNCIÓN ESPECÍFICA;

7) SI SE ACEPTARA LA DISTINCIÓN ENTRE CONFLICTOS DE DERECHO Y ECONÓMICOS, PODRÍAN PLANTEARSE PROBLEMAS DE COMPETENCIA , ACERCA DE SI UNA CONTROVERSIA ES DE UNO U OTRO TIPO.

8) SE DESPRESTIGIARÍA LA JUSTICIA POR EL INCUMPLIMIENTO QUE DE SUS SENTENCIAS HAGAN LAS PARTES Y EL PROPIO ESTADO. (1)

LAS VENTAJAS DE LA SENTENCIA COLECTIVA SON:

1) LOS CONFLICTOS COLECTIVOS SERÍAN RESUELTOS, EN DEFINITIVA, POR TÉCNICOS EN DERECHO. ESTO CONTRIBUIRÍA AL ACIERTO JURÍDICO DE LA DECISIÓN Y LIMITARÍA LAS POSIBILIDADES DE ERRORES FORMALES QUE PODRÍAN INCIDIR EN LA VALIDEZ DE LAS RESOLUCIONES QUE SE DICTEN;

2) LOS CASOS SERÍAN SIEMPRE SOMETIDOS A TRIBUNALES CREADOS CON ANTERIORIDAD AL HECHO DE LA CAUSA;

3) LA CONSTITUCIÓN DE ESTOS TRIBUNALES SERÍA PERMANENTE, AL MENOS CON RESPECTO AL O A LOS JUECES DE DERECHO QUE LOS INTEGRAN,

4) ESTARÍA GARANTIDA LA IMPARCIALIDAD Y PRESCINDENCIA DEL TRIBUNAL, AL MENOS CON RESPECTO A LOS JUECES DE DERECHO, PUES SE TRATARÍA DE MAGISTRADOS AJENOS A LOS INTERESES EN CONFLICTO. VA DE SUYO QUE ESTE ARGUMENTO INCIDIRÍA FAVORABLEMENTE EN LA SERIEDAD Y PRESTIGIO DE LOS TRIBUNALES;

( 1 ) A. J. RUPRECHT  
OB. CIT. PAG. 373.

5) LA OBLIGATORIEDAD DEL SOMETIMIENTO A LA JURISDICCIÓN JUDICIAL ASEGURARÍA LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS Y, POR ENDE, LA PAZ SOCIAL;

6) DARÍASE A LAS PARTES LA GARANTÍA DE UN VERDADERO PROCESO. (1)

(1) A: J. RUPRECHT  
OB: CIT. PAG. 375.

#### IV.- 6.- IMPORTANCIA

HEMOS ANALIZADO LAS PRINCIPALES FORMAS DE SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS, TANTO DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO COMO JURISDICCIONAL.

EL ESTADO MODERNO TIENDE CADA VEZ A SER MÁS INTERVENCIONISTA, TRATANDO DE RESOLVER LA MAYORÍA DE PROBLEMAS QUE ALTERAN O MODIFICAN EL ORDEN PÚBLICO O EL BIENESTAR SOCIAL; ES POR ELLO, QUE AUNQUE ALGUNAS VECES LOS CONFLICTOS SE RESUELVEN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LA EMPRESA AFECTADA, EL ESTADO INTERVIENE EN DICHS CONFLICTOS CUANDO NO SE RESUELVEN EN FORMA DIRECTA, LIMITÁNDOSE ALGUNAS VECES A ORGANIZAR O A PONER A DISPOSICIÓN DE LAS PARTES LOS ORGANISMOS ESPECIALES O LOS PROCEDIMIENTOS CORRESPONDIENTES, YA SEA EN FORMA OBLIGATORIA O VOLUNTARIA.

SI EL ESTADO DEJA A LAS PARTES LA LIBERTAD COMPLETA PARA DIRIMIR SUS CONTROVERSIAS, PUEDE SUCEDER QUE ENGENDRE UNA DESIGUALDAD ENTRE ELLAS, YA SEA EN EL SINDICATO O EN EL PATRONO, DESTRUYENDO EN ESTA FORMA EL LIBRE JUEGO DE LAS COMPETENCIAS.

DEBEMOS DE TENER EN CUENTA, QUE EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, ES UNA CONSECUENCIA DE LA SITUACIÓN DE DESVENTAJA E INFERIORIDAD EN QUE SE ENCUENTRA EL TRABAJADOR AISLADO FRENTE A SU PATRONO. EL ESTADO, PARA SUPLIR DICHA DESIGUALDAD, PROMULGA NORMAS PROTECTORAS E INTERVENCIONISTAS, TUTELANDO LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, QUE SON ORGANISMOS QUE INFLUYEN EN LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y TITULARES DE LOS MEDIOS DE LUCHA DEL TRABAJADOR; ADEMÁS ESTÁN LLAMADOS A DESEMPEÑAR UN PAPEL CADA VEZ MÁS IMPORTANTE EN LA VIDA ECONÓMICO SOCIAL DE LOS PUEBLOS.

CUANDO EL ESTADO SE DECLARA NO INTERVENCIONISTA EN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES Y DEJA A LAS PARTES LA SOLUCIÓN DE SUS CONTROVERSIAS, GENERALMENTE DEGENERAN LOS CONFLICTOS EN LA HUELGA O EL PARO, CON REPERCUSIONES NO SOLO ENTRE ELLAS, SINO SOBRE TODA LA SOCIEDAD.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, COMO SU NOMBRE LO INDICA, NOS DAN LA IDEA DE COLECTIVIDAD O GRUPO DE PERSONAS, Y SI EL ESTADO INTERVIENE EN LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES, CON MAYOR RAZÓN DEBE INTERVENIR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, CON EL OBJETO DE LLEGAR A UNA SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS MISMOS, QUE CONLLEVA BENEFICIOS AL TRABAJADOR, EN CUANTO NO SE LE PRIVA DE SU SALARIO; AL PATRONO, EN CUANTO NO SE PARALIZA SU PRODUCCIÓN Y SUS TRABAJADORES NO SE VUELVEN RESENTIDOS; Y AL PÚBLICO EN GENERAL, EN CUANTO NO SE LE PRIVA DE SUS BIENES Y SERVICIOS.

LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS CAMBIAN DE ACUERDO A LA ÉPOCA Y AL PAÍS, TOMANDO EN CUENTA EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LA SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL DE LOS ESTADOS.

NO ES LO DETERMINANTE QUE EL SISTEMA DE SOLUCIÓN SEA DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO O JUDICIAL, LO QUE IMPORTA ES QUE SEA EFECTIVO Y ADECUADO AL RÉGIMEN POLÍTICO Y A LA REALIDAD ECONÓMICA, CULTURAL Y SOCIAL EN QUE SE ENCUENTREN LOS PUEBLOS EN QUE SE APLICA.

EL ESTADO, COMO YA HEMOS DICHO CREA Y PROPORCIONA A LAS PARTES LOS ORGANISMOS Y PROCEDIMIENTOS CORRESPONDIENTES; PERO ADEMÁS PUEDE DAR UN PASO MÁS, OBLIGANDO A LAS MISMAS, A COMPARECER ANTE LOS ÓRGANOS COMPETENTES PROHIBIÉNDOLES MIENTRAS PENDA EL PROCEDIMIENTO EL USO DE MEDIDAS VIOLENTAS.

ACTUALMENTE EL DERECHO DEL TRABAJO NOS PROPORCIONA DIVERSAS SOLUCIONES JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS, SIENDO LAS MÁS GENERALIZADAS LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE. SOSTIENEN ALGUNOS TRATADISTAS QUE EL DERECHO DE HUELGA Y DE PARO, SOLAMENTE EXISTEN EN LOS ESTADOS CUYA LEGISLACIÓN NO HAY MEDIOS EFICIENTES Y PACÍFICOS PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE INTERESES.

EL ESTADO ES EL MÁS INTERESADO EN MANTENER LA PAZ SOCIAL Y POR ESO ES QUE DEBE ESTIMULAR LOS MEDIOS PACÍFICOS PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y TRATAR DE QUE EXISTAN EL MENOR NÚMERO DE HUELGAS, REGULÁNDOLAS CON UNA LEGISLACIÓN ADECUADA; DEBE BUSCAR EL REMEDIO DE LOS CONFLICTOS, NO EN LA FUERZA, SINO EN LA EQUIDAD.

LA FINALIDAD PRIMORDIAL, TANTO DE LA CONCILIACIÓN COMO DEL ARBITRAJE, ES EVITAR QUE ESTALLEN DISTURBIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES Y RESOLVER LA CONTROVERSI A EN ARMONÍA DESTERRANDO TODA COACCIÓN, VIOLENCIA O REPRESALIA.

LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE NACIERON A LA VIDA DEL DERECHO, COMO UNA CONSECUENCIA DE LA CONCENTRACIÓN INDUSTRIAL Y DE LA PROLIFERACIÓN DE LAS HUELGAS. ES DECIR, QUE AL EVOLUCIONAR EL DERECHO DEL TRABAJO, AL NO FUNCIONAR LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN FORMA CLANDESTINA, SINO EN FORMA LEGAL, SE HA HECHO TAMBIÉN INDISPENSABLE LA EVOLUCIÓN DE CIERTAS INSTITUCIONES TALES COMO LAS ANALIZADAS, LAS CUALES YA NO ENCAJAN EN EL DERECHO COMÚN.

EL ART. 192 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA ESTABLECE QUE "LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A LA HUELGA Y LOS PATRONOS AL PARO. LA LEY REGULARÁ ESTOS DERECHOS EN CUANTO SUS CONDICIONES Y EJERCICIOS". COMO SE PUEDE NOTAR ESTE DERECHO DE HUELGA COMO DE PARO NO SON ABSOLUTOS, YA QUE NO PUEDEN SER EJERCIDOS ILIMITADAMENTE, PERO ESO SI, ESTAS LIMITACIONES NO DEBEN ANULARLOS. ASIMISMO DEBEMOS DE ACLARAR QUE EL DERECHO DE HUELGA Y DE PARO NO DEBEN PONER EN PELIGRO LA EXISTENCIA DEL ESTADO Y EL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD.

NO DEBEMOS CONSIDERAR COMO RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA Y DE PARO, LA IMPOSICIÓN DE PROCEDIMIENTOS PREVIOS Y OBLIGATORIOS, COMO SON EL TRATO DIRECTO, LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE VOLUNTARIO; TODOS ESTOS TIENDEN A SOLUCIONAR PACÍFICAMENTE EL CONFLICTO PLANTEADO Y SON MENOS PERJUDICIALES QUE LOS MEDIOS DE ACCIÓN

DIRECTA -LA HUELGA Y EL PARO- QUE EN ALGUNOS CASOS DEGENERAN EN VIOLENCIA.

EXISTEN EN LA ACTUALIDAD CRÍTICAS BASTANTES FUERTES EN CONTRA DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO, EN MAYOR GRADO QUE LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA, DEBIDO A QUE EN EL PRIMERO SE PROHIBE EL USO DE LA ACCIÓN DIRECTA -LA HUELGA O EL PARO- NO SOLO TEMPORALMENTE COMO ACAECE EN EL CASO DE LA CONCILIACIÓN, EN QUE LAS PARTES RECUPERAN SU LIBERTAD DE ACCIÓN CUANDO NO SE HA LLEGADO A UN ACUERDO SATISFACTORIO, SINO EN FORMA DEFINITIVA, DEBIDO A QUE TIENEN QUE ACATAR EL LAUDO ARBITRAL, AÚN CUANDO NO SE CONFORME A LAS PRETENSIONES DE UNA O DE AMBAS PARTES.

EL ARBITRAJE OBLIGATORIO EXISTE EN LOS ESTADOS DEMOCRÁTICOS, PERO SOLAMENTE EN DETERMINADOS CASOS, YA QUE ÉSTE ES INCOMPATIBLE CON EL DERECHO DE HUELGA, LO QUE NO SUCEDE CON LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA EN LA CUAL A LOS TRABAJADORES NO SE LES PROHIBE EJERCER EL DERECHO DE HUELGA, UNA VEZ TERMINADA LA CONCILIACIÓN CON RESULTADOS NEGATIVOS EN LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO.

EN LAS CONCLUSIONES A QUE LLEGA A. J. RUPRECHT, SOSTIENE QUE LOS MEDIOS DE ACCIÓN DIRECTA PARA SOLUCIONAR LOS DIFERENDOS DEBEN PERTENECER AL PASADO, AL MUSEO DEL DERECHO LABORAL Y CUANDO ANTES CORRA EL TELÓN DEL OLVIDO, MÁS PRONTO DEJAREMOS DE RECORDAR ACTOS Y ACCIONES QUE LLENAN DE VERGÜENZA TANTO A LA CLASE EMPRESARIAL COMO A LA CLASE TRABAJADORA. LOS EXCESOS DE UNA Y OTRA HAN CUBIERTO DE OPROBIO UN LARGO SIGLO DE LA HISTORIA DEL MUNDO. (1)

ACTUALMENTE Y CONFORME NUESTRO SISTEMA JURÍDICO-POLÍTICO NO PUEDEN DESAPARECER LOS MEDIOS DE ACCIÓN DIRECTA, PORQUE ES UNA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES, CUANDO LLEGAN A FRACASAR EL TRATO DIRECTO Y LA CONCILIACIÓN Y LAS PARTES NO QUIEREN SOMETERSE AL ARBITRAJE.

(1) OB. CIT.  
PAG. 473.

LA HUELGA ES UN MEDIO DE PRESIÓN DE QUE SE VALEN LOS TRABAJADORES PARA LOGRAR MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO; PERO DEBIDO A QUE ELLA PARALIZA LA PRODUCCIÓN Y ES CONTRARIA A LOS FINES ECONÓMICOS, ES MEJOR QUE RECURRAN LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES PRIMERO A LOS ORGANISMOS Y A LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS, DESPUÉS Y COMO ÚLTIMO RECURSO A LA HUELGA.

NUESTRO CÓDIGO DE TRABAJO REGULA EN FORMA EXHAUSTIVA EL PROCEDIMIENTO A QUE DEBEN SOMETERSE LAS PARTES EN LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES, DÁNDOLE UNA GRAN PREPONDERANCIA AL TRATO DIRECTO, A LA CONCILIACIÓN Y AL ARBITRAJE VOLUNTARIO, COMO SISTEMAS ENCAMINADOS A PREVENIR TANTO LA HUELGA COMO EL PARO. DICHS PROCEDIMIENTOS EN LA PRÁCTICA HAN RENDIDO SUS FRUTOS, YA QUE EL SERVICIO DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, EN EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL PRIMERO DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y TRES Y EL TREINTA DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y CUATRO OBTUVO LOS SIGUIENTES RESULTADOS: DE 197 SOLICITUDES DE NEGOCIACIONES DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SE CELEBRARON 54 CONTRATOS, 29 EN EL TRATO DIRECTO Y 25 EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

PODEMOS AFIRMAR QUE LOS SISTEMAS PACÍFICOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS SON DE GRAN UTILIDAD, TANTO PARA LAS PARTES COMO PARA EL ESTADO, PUES CON ELLO SE LOGRA LA PAZ SOCIAL. SI SE DIRIMIERAN TODAS LAS CONTROVERSIAS POR DICHS MEDIOS SIN HACER USO DE LA ACCIÓN DIRECTA, LOS PAÍSES VIVIRÍAN CON MAYOR TRANQUILIDAD Y MEJOR BIENESTAR ECONÓMICO.

## V.- CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

### V.- 1.- FACTORES FAVORABLES Y DESFAVORABLES

LA CONCILIACIÓN ES UN SISTEMA DINÁMICO ENCAMINADO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y A MODIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ADAPTÁNDOLAS A LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS Y DE LAS EMPRESAS.

SON MUCHOS FACTORES LOS QUE INCIDEN PARA QUE LA CONCILIACIÓN PRODUZCA RESULTADOS SATISFACTORIOS, CON BENEFICIO PARA LAS PARTES EN CONFLICTO.

UNO DE LOS FACTORES FAVORABLES DE LA CONCILIACIÓN ES LA PERSONALIDAD DEL AGENTE, ASÍ COMO SU ACTUACIÓN E INTERÉS QUE DEMUESTRE EN EL DESARROLLO DEL CONFLICTO.

UN CONCILIADOR QUE LLENE TODAS LAS CUALIDADES Y REQUISITOS NECESARIOS PARA EJERCER SUS FUNCIONES, CON APTITUD Y DISPOSICIÓN DE ÁNIMO, FACILITA LA CONCILIACIÓN.

LA REMUNERACIÓN DEL CONCILIADOR ES UN FACTOR IMPORTANTE PARA DESEMPEÑAR SU CARGO CON DIGNIDAD Y LIBRE DE TODA INFLUENCIA; ES DECIR QUE SI ESTÁ BIEN REMUNERADO TRABAJARÁ Y SE ESFORZARÁ MÁS EN LA SOLUCIÓN DE LA CONTROVERSIA, Y ESTARÁ MENOS EXPUESTO A LA DÁDIVA O A LA PRESIÓN DE UNA DE LAS PARTES.

LA CONCILIACIÓN NO DEBE ADMITIR MEDIOCRIDADES Y POR CONSIGUIENTE PARA CONSEGUIR LOS MEJORES ELEMENTOS Y RETENERLOS A SU VEZ, DEBERÁ REMUNERÁRSELES SATISFACTORIAMENTE, CONTRIBUYENDO ASÍ A FORMAR VERDADEROS PROFESIONALES.

ES NECESARIA TAMBIÉN LA ESPECIALIZACIÓN DE LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE EJERCER FUNCIONES DE CONCILIACIÓN, YA QUE SU ACTIVIDAD ES UN SISTEMA COORDINADO, QUE REQUIERE EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS TÉCNICOS, TOMANDO EN CUENTA LA ENVERGADURA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES.



PARA CELEBRAR LAS REUNIONES DE CONCILIACIÓN DEBE CONTARSE CON LOCALES AMPLIOS, COMPLETAMENTE SEPARADOS UNOS DE OTROS, BIEN VENTILADOS Y CON UN MOBILIARIO ADECUADO, YA QUE EL BIENESTAR PERSONAL, PROPICIA UNA ACTITUD PSICOLÓGICA FAVORABLE A LA CONCILIACIÓN.

SI SE TOMA EN CUENTA QUE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS CUANDO NO SE SOLUCINAN EN FORMA PACÍFICA, OCASIONAN PÉRDIDAS EN LA ECONOMÍA DEL PAÍS, BIEN VALE HACER UNA BUENA INVERSIÓN DE LOS RECURSOS DISPONIBLES PARA MEJORAR Y TRATAR DE HACER LO MÁS EFICIENTE POSIBLE LOS SERVICIOS DESTINADOS A HACER FUNCIONES DE CONCILIACIÓN.

CUANDO EL PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN SE SIMPLIFICA, SIN ESTAR SUJETO A EXCESO DE FORMALIDADES, ENTONCES ÉSTE ADQUIERE FLEXIBILIDAD Y EFICACIA Y LAS PARTES RECURREN CON MAYOR FRECUENCIA A ESTE PROCEDIMIENTO.

UN CLIMA DE TRANQUILIDAD Y ESTABILIDAD POLÍTICA Y UNA EXPANSIÓN ECONÓMICA AYUDA A LA CONCILIACIÓN, POR CUANTO LAS EMPRESAS SE ENCUENTRAN CON MAYOR APTITUD PARA NEGOCIAR.

SI EN LAS EMPRESAS SE CUENTA CON UN SISTEMA EFICAZ QUE ESTIMULA LA ARMONÍA DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES, HABRÁ MAYOR PROPENSIÓN A LA CONCILIACIÓN, PORQUE LAS PARTES INTERESADAS ESTARÁN CON ÁNIMOS DE RESOLVER SUS DIFERENCIAS POR MEDIOS AMISTOSOS Y NO HACIENDO USO DE LOS MEDIOS DE PRESIÓN. ÉSTO MISMO SUCEDERÁ CUANDO EXISTE UNA IGUALDAD DE FUERZA ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES.

LA COLABORACIÓN MÚLTIPLE DE INSTITUCIONES DEL ESTADO, PATRONOS Y ASOCIACIONES PROFESIONALES PARA HALLAR SOLUCIONES A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, COADYUVA TAMBIÉN A LA CONCILIACIÓN, POR CUANTO LAS PARTES SIEMPRE ESTARÁN INTERESADAS EN QUE EL ESTADO LES FACILITE LOS MEDIOS MAS ADECUADOS PARA RESOLVER LAS DIVERGENCIAS QUE SE SUSCITEN ENTRE ELLAS.

ES CONVENIENTE CONTAR CON UN SISTEMA DE DIVULGACIÓN EFICIENTE QUE EXPLIQUE LAS FUNCIONES, ESTRUCTURA DE LOS ORGANISMOS DE CONCILIACIÓN ASÍ COMO TAMBIÉN EL FUNDAMENTO, FINALIDADES Y CONVENIENCIAS DE DILUCIDAR LOS CONFLICTOS POR MEDIO DE LA CONCILIACIÓN O DE LOS OTROS SISTEMAS DE SOLUCIÓN PACÍFICA.

LA BUENA FÉ DE LOS INTERESADOS EN EL CONFLICTO ES BASTANTE DETERMINANTE EN LA NEGOCIACIÓN, POR CUANTO, SI LLEGAN PREDISPUESTOS A CONCILIAR, ESTARÁN TAMBIÉN DISPUESTOS A CEDER EN PARTE EN SUS MUTUAS PRETENSIONES Y SERÁN RECEPTIVAS A LAS PROPUESTAS DEL CONCILIADOR, LO CUAL FACILITARÁ LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO.

ENTRE LOS FACTORES QUE SON DESFAVORABLES A LA CONCILIACIÓN PODEMOS MENCIONAR: FALTA DE CAPACIDAD Y APTITUD DEL CONCILIADOR Y MÁS QUE TODO CONCILIADORES IMPROVISADOS, CONDICIONES ECONÓMICAS DEPLORABLES DEL PAÍS O DE LA EMPRESA, MALA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICA DE LOS ORGANOS DE CONCILIACIÓN, INESTABILIDAD POLÍTICA, MALAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, INTENCIÓN MANIFIESTA DE LAS PARTES DE NO CONCILIAR, INTERRUPCIÓN DE LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN Y ACCESO DE TERCEROS EXTRAÑOS A LAS MISMAS, EXCESO DE SOLEMNIDADES EN LOS TRÁMITES DE LA CONCILIACIÓN, MALA POLÍTICA LABORAL DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO, FALTA DE DIFUSIÓN DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS, ETC.

## V.- 2.- CONDICIONES ESPECIALES DEL CONCILIADOR

### V.- 2. 1.- PERSONALES

NUESTRA LEGISLACIÓN DE TRABAJO NO DETERMINA NINGÚN REQUISITO PARA SER CONCILIADOR. LAS PERSONAS QUE SE NOMBRAN PARA EJERCER FUNCIONES DE CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS SON SELECCIONADAS DEL PERSONAL QUE INTEGRA EL SERVICIO DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

EN OTROS PAÍSES SE REGULAN LAS CONDICIONES Y REQUISITOS QUE DEBEN LLENAR LOS CONCILIADORES, TOMANDO EN CUENTA LA SIGNIFICACIÓN JURÍDICA, ECONÓMICA Y SOCIAL DE SUS FUNCIONES. ENTRE ESTOS PAÍSES PODEMOS MENCIONAR A PANAMÁ QUE EN EL INCISO PRIMERO DEL ART. 440 DE SU CÓDIGO DE TRABAJO, DICE: "EL FUNCIONARIO CONCILIADOR DEBE BASARSE ÚNICAMENTE EN LA APLICACIÓN DE TÉCNICAS Y CONDICIONES PERSONALES APROPIADAS. ESTA FUNCIÓN DEBEN EJERCERLA FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO, PREPARADOS PARA ESE TIPO DE TAREAS Y QUE POSEAN UNA HABILIDAD ESPECIAL EN DERECHO LABORAL, RELACIONES HUMANAS Y PSICOLOGÍA INDIVIDUAL Y COLECTIVA".

CREO OPORTUNO OPINAR QUE REALMENTE A LOS CONCILIADORES SE LES DEBE EXIGIR UN MÍNIMO DE CONOCIMIENTOS Y UNA VASTA EXPERIENCIA EN EL CAMPO LABORAL, PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES. ESTOS REQUISITOS BIEN PODRÍAN SER REGULADOS POR LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRA EN PROYECTO.

EL CONCILIADOR DEBE TENER UNA PREPARACIÓN JURÍDICA Y CONOCIMIENTOS EN EL CAMPO DE LA SOCIOLOGÍA Y DE LA ECONOMÍA.

EN RELACIÓN A LOS CONOCIMIENTOS DE CARÁCTER JURÍDICO, ADEMÁS DE LOS CONOCIMIENTOS GENERALES DE LA CIENCIA DEL DERECHO, DEBE TENER UNA PREPARACIÓN SÓLIDA Y SUFICIENTE EN EL DERECHO DEL TRABAJO, AÚN CUANDO LOS PROBLEMAS REVISTAN UN CARÁCTER MARCADO.

MENTE ECONÓMICO, PERO EN DETERMINADOS CASOS AL PROPONERSE UNA MEDIDA CONCILIATORIA, ÉSTA SE RELACIONA O SE VINCULA CON UNA O MÁS INSTITUCIONES LABORALES.

LOS CONOCIMIENTOS EN ECONOMÍA SON INDISPENSABLES -- PARA PODER INTERPRETAR EN CIERTOS CASOS LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS, TOMANDO EN CUENTA SUS COSTOS, UTILIDADES Y PROYECCIONES, ASÍ COMO TAMBIÉN LAS REPERCUSIONES ECONÓMICAS EN LAS MISMAS POR EL AUMENTO DE SALARIOS O DE OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

DEBEMOS DE ACLARAR QUE A LOS CONCILIADORES NO SE LES PUEDE EXIGIR SER PERITOS EN TODAS LAS RAMAS DE LA ACTIVIDAD -- ECONÓMICA, PERO BIEN PUEDEN ASESORARSE POR PERITOS EN LA MATERIA, PARA PODER EN ALGUNOS CASOS, PROPONER UNA FÓRMULA DE ARREGLO VIABLE TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA LOS TRABAJADORES. ADEMÁS, PODRÍA ESPECIALIZARSE GRUPOS DE CONCILIADORES, ASIGNÁNDOLOS EN DETERMINADA RAMA DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA, PARA QUE CONOZCAN EN MEJOR FORMA LAS CONDICIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS IMPERANTES EN LAS EMPRESAS DEDICADAS A ESA ACTIVIDAD, A EFECTO DE QUE ACTUEN CON MAYOR EFICACIA.

EL CONCILIADOR DEBE SER UNA PERSONA CON SUFICIENTES CONOCIMIENTOS EN RELACIONES HUMANAS, QUE ESTIMULE EL RESPETO, LA ARMONÍA Y LA COMUNICACIÓN ENTRE LAS PARTES, A FIN DE OBTENER ÉXITO EN LAS NEGOCIACIONES.

ES NECESARIO TAMBIÉN QUE EL CONCILIADOR POSEA UN --- GRAN PODER DE PERSUASIÓN, QUE CONVENZA A LAS PARTES DEL BENEFICIO QUE REPORTA ZANJAR SUS DIFICULTADES POR MEDIOS AMISTOSOS, QUE LES SEÑALE LOS CAMINOS PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS; ASIMISMO DEBE ACTUAR CON IMPARCIALIDAD, SIN DEJARSE INFLUENCIAR -- POR FACTORES POLÍTICOS O POR POSICIONES SOCIALES NI INTERESES PERSONALES.

UN CONCILIADOR QUE GOCE DE PRESTIGIO INFLUYE EN LA NEGOCIACIÓN, POR CUANTO LAS MEDIDAS CONCILIATORIAS SERÁN ACEPTADAS CON MAYOR FACILIDAD, MAS AÚN SI LAS INSTITUCIONES, EN NUESTRO CASO EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, HAN ENCAMINADO SU POLÍTICA LABORAL POR BUENOS SENDEROS.

LA PACIENCIA Y LA PRUDENCIA, SON ADEMÁS CUALIDADES -- QUE DEBE REUNIR EL CONCILIADOR; CON LA PRIMERA DEMUESTRA UN INTERÉS EN LA SOLUCIÓN DE LA CONTROVERSA Y CON LA SEGUNDA PUEDE LLEGAR A UN FINAL CON RESULTADOS POSITIVOS, DEMOSTRANDO QUE SUS ACCIONES SON REFLEXIVAS E INTELIGENTES Y NO IMPROVISADAS.

EN RESUMEN PODEMOS DECIR QUE LOS CONCILIADORES DEBEN SER FUNCIONARIOS CON CAPACIDAD, PREPARACIÓN Y CONOCIMIENTOS SUFICIENTES, PARA AFRONTAR Y RESOLVER EN DEBIDA FORMA LOS CONFLICTOS COLECTIVOS. LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE NOMBRAR A LOS CONCILIADORES DEBEN SELECCIONAR A PERSONAS CAPACES Y CON -- APTITUD PARA DESEMPEÑAR ESTE TIPO DE LABOR.

## V.-2 2.- TACTICA CONCILIATORIA

EL CONCILIADOR DEBE PRIMERAMENTE ESCUCHAR A LAS PARTES, EMPEZANDO POR EL SOLICITANTE Y DEBE ESTIMULARLAS PARA QUE SUS EXPOSICIONES SEAN LO MÁS CLARAS Y COMPLETAS POSIBLES.

EN CADA PROBLEMA DEBE AGOTARSE TODOS LOS ARGUMENTOS, OPINIONES Y PETICIONES DE LAS PARTES EN CONFLICTO, PARA QUE -- DEL INTERCAMBIO DE IDEAS NAZCAN LAS POSIBLES SOLUCIONES DE LA CONTROVERSIÁ.

UNA VEZ DISCUTIDO EXHAUSTIVAMENTE EL PUNTO E IMPUESTO EL CONCILIADOR DE TODOS LOS ANTECEDENTES PROCEDE A ANALIZARLOS. DICHO ANÁLISIS DEBE SER COMPLETO, PONDERANDO NO SOLAMENTE UNA PARTE SINO EL TODO, DISTINGUIENDO LO PRINCIPAL DE LO ACCESORIO, LO RELEVANTE DE LO QUE NO LO ES; DEBIENDO ADEMÁS ESTUDIAR TODAS LAS ALTERNATIVAS TOMANDO EN CUENTA EL SACRIFICIO Y BENEFICIO -- QUE ACARREA A LAS PARTES, LA FACTIBILIDAD ECONÓMICA DE LA EM-- PRESA Y LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES; ASIMISMO TENDRÁ QUE ANALIZAR LAS TÁCTICAS Y ARGUCIAS DE CADA UNA DE LAS PARTES PARA NO FORMARSE UNA IDEA ERRÓNEA O FALAZ DEL PUNTO EN DISCORDIA.

POSTERIORMENTE EL CONCILIADOR REALIZARÁ UNA DE LAS -- ACTIVIDADES QUE REQUIEREN TODOS SUS CONOCIMIENTOS Y EXPERIEN-- CIAS ACUMULADAS, CUAL ES LA DE GUIAR A LAS PARTES, PARA QUE -- VOLUNTARIAMENTE LLEGUEN AL ACUERDO, ES DECIR A LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO.

COMO HEMOS DICHO, SON LAS PARTES LAS QUE VOLUNTARIA-- MENTE TOMAN EN ÚLTIMA INSTANCIA EL ACUERDO, PERO ES LA ACTIVI-- DAD DEL CONCILIADOR LA QUE LOS ESTIMULA A QUE PROSIGAN CON LAS CONVERSACIONES CUANDO ÉSTAS SE SUSPENDEN, PROPICIA EL DIÁLOGO Y LES HACE VER LO JUSTO Y LO POSIBLE Y QUE DESTIERREN EN SU -- ÁNIMO EL RENCOR, LA VENGANZA Y TODAS SUS ASPEREZAS, ES DECIR EN RESUMEN, PROMUEVE EL ÁNIMO CONCILIATORIO.

SI TODAVÍA LAS PARTES NO HAN LLEGADO A NINGÚN ARREGLO, ENTONCES EL CONCILIADOR DEBE INSINUAR LAS FORMAS DEL ACUERDO, -- LAS ALTERNATIVAS POSIBLES CON SUS RESPECTIVAS FUNDAMENTACIONES. COMO DEBE ACTUAR EN FORMA NEUTRAL, PONDRÁ ÉNFASIS EN LA SOLU-- CIÓN QUE SE ACERQUE MÁS A LAS PRETENSIONES DE AMBAS PARTES, TIE-- NE QUE DESTACAR LO CONVENIENTE E INCONVENIENTE DE CADA PROPOSI-- CIÓN Y DEBE HACER CONCIENCIA EN LAS PARTES, DEL BENEFICIO QUE REPORTA EL QUE SOLUCIONEN EL DIFERENDO EN FORMA AMISTOSA.

LA ÚLTIMA GESTIÓN DEL CONCILIADOR ES PROPONER LA FÓRMULA DE ARREGLO DEL CONFLICTO, QUE EN CASO DE SER ACEPTADA POR LAS PARTES SIGNIFICA EL ÉXITO DE SU ACTIVIDAD, LA PREVENCIÓN O SOLUCIÓN DEL CONFLICTO; Y EN CASO DE SER RECHAZADA, EL FRACASO DE TODO EL PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN.

EL CONCILIADOR PARA ELABORAR SU FÓRMULA DE ARREGLO DE BE TRABAJAR CON MUCHA ACUCIOSIDAD, FUNDAMENTARLA AL MÁXIMO Y -- POSTERIORMENTE EXPONERLA CON CLARIDAD PARA CONVENCER A LAS PARTES QUE ESA ES LA MEJOR FORMA DE SOLUCIONAR EL CONFLICTO.

HAY MUCHAS VECES QUE EL CONCILIADOR AL PROPONER SU -- FÓRMULA DE ARREGLO, LO HACE SOLAMENTE TOMANDO COMO TÉRMINO MEDIO LA POSICIÓN DE CADA UNA DE LAS PARTES, SIN TOMAR EN CONSIDERACIÓN LA FACTIBILIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA Y SI SON O NO JUSTAS LAS PRETENSIONES DE LA CLASE TRABAJADORA.

EL CONCILIADOR NO SOLAMENTE NOTIFICA A LAS PARTES SU MEDIDA CONCILIATORIA, COMO SUCEDE CON LAS SENTENCIAS DE LOS JUJ CIOS, SINO QUE ADEMÁS DEBE CONVENCERLOS QUE LA FÓRMULA PROPUESTA ES EQUITATIVA Y FACTIBLE, Y ADEMÁS QUE NO OCASIONA PERJUICIO A LOS INTERESADOS; LA SENTENCIA ES OBLIGATORIA Y LA MEDIDA DE ARREGLO ES OPTATIVA.

EN LAS REUNIONES DE CONCILIACIÓN, EN ALGUNOS CASOS, ES CONVENIENTE QUE EL CONCILIADOR SE REUNA CON LAS PARTES POR SEPARADO, YA QUE A VECES SUCEDE QUE UNA DE ELLAS NO QUIERE EXPONER DEFINITIVAMENTE SU POSICIÓN A LA OTRA, RESERVÁNDOSE ALGUNAS PROPUESTAS; ESTO LE DA OPORTUNIDAD AL CONCILIADOR DE CONOCER HASTA DONDE ESTÁN DISPUESTAS LAS PARTES A HACERSE CONCESIONES RECÍPROCAS. LAS PARTES PUEDEN EXPRESARSE CON MAYOR LIBERTAD A SOLAS CON EL CONCILIADOR, Y MUCHO MÁS CUANDO ELLAS LE TIENEN CONFIANZA POR SU RECTITUD Y SU IMPARCIALIDAD.

ALGUNAS VECES, EL CONCILIADOR, PUEDE A SU JUICIO, SUSPENDER LA SESIÓN CUANDO ADVIERTE QUE LAS PARTES ESTÁN INTRANSIGENTES O QUE SUS ÁNIMOS ESTÁN CALDEADOS, PARA QUE PUEDAN REFLEXIONAR A SOLAS SOBRE LAS PROPUESTAS O SUGERENCIAS QUE HASTA EL MOMENTO SE HAYAN HECHO; OTRAS VECES PRORROGAR EL TIEMPO DE LA AUDIENCIA MAS ALLÁ DE SU HORARIO DE TRABAJO, CUANDO LAS PARTES ESTÉN CON ÁNIMO DE CONCILIAR O SEA CON INTENCIÓN DE SOLUCIONAR EL CONFLICTO. ASIMISMO, DEBE EVITAR QUE LOS APODERADOS, OCUPEN PARA DILATAR EL PROCEDIMIENTO, LA TÁCTICA DE NO PODER DEFINIRSE EN ESE MOMENTO POR NO TENER INSTRUCCIONES EXPRESAS DE SU MANDANTE, YA QUE ELLOS DEBERÁN DE ESTAR INVESTIDOS DE SUFICIENTE PODER PARA TOMAR DECISIONES DE ESA NATURALEZA, POR LO TANTO NO ES PROCELENTE ESTAR SEÑALANDO NUEVAS AUDIENCIAS POR MOTIVOS DE CONSULTA.



## VI.- PROCEDIMIENTO LEGAL DE LA ETAPA DE CONCILIACION

### VI.- 1.- PARTES

EN RELACIÓN A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, DEBEMOS DE ACLARAR, QUE SON LAS MISMAS QUE INTERVIENEN EN TODO EL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO O DE INTERESES.

EL ART. 470 C. DE T. DETERMINA QUIENES PUEDEN SER PARTE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, SIN DISTINGUIR SI ES ECONÓMICO O DE INTERESES O SI ES JURÍDICO O DE DERECHO. DICHA DISPOSICIÓN LITERALMENTE EXPRESA: "EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS SÓLO PUEDEN SER PARTE: POR LOS TRABAJADORES, EL SINDICATO MAYORITARIO, LA COALICIÓN DE SINDICATOS, SI LA HUBIERE; Y EN SU CASO, LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS; Y POR LOS PATRONOS, EL PATRONO O SINDICATO DE PATRONOS AFECTADOS".

NUESTRA LEY DISTINGUE DOS TIPOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE INTERESES: LOS QUE TIENEN POR OBJETO LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO; Y LOS QUE PERSIGUEN LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES.

LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO TIENE LUGAR ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES, POR UNA PARTE, Y UN PATRONO POR LA OTRA.

EL ART. 270 C. DE T. NOS INDICA QUIEN ES EL TITULAR DE LOS DERECHOS DE CELEBRAR Y REVISAR UN CONTRATO COLECTIVO, Y AL RESPECTO DICE: "EL SINDICATO DE TRABAJADORES ES TITULAR DE LOS DERECHOS DE CELEBRAR Y REVISAR UN CONTRATO COLECTIVO, CUANDO TUVIERE COMO AFILIADOS NO MENOS DEL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. LO MISMO OCURRIRÁ -- RESPECTO DEL PATRONO QUE EN SU EMPRESA O ESTABLECIMIENTO TUVIERE NO MENOS DEL PORCENTAJE DICHO DE TRABAJADORES AFILIADOS A UN SIN-

DICATO. SI TAL MAYORÍA SE PERDIERE DESPUÉS DE CELEBRADO EL CONTRATO, SE PERDERÁ, COMO CONSECUENCIA LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE REVISARLO. NO OBSTANTE LO DISPUESTO EN EL INCISO ANTERIOR, HABIENDO EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, TRABAJADORES PERTENECIENTES A OTRO U OTROS SINDICATOS, EL QUE DE ÉSTOS HAYA OBTENIDO LA MAYORÍA DE QUE TRATA EL PRIMER INCISO DE ESTE ARTÍCULO, PODRÁ ALQUIRIR LA CALIDAD DE PARTE EN EL CONTRATO MENCIONADO, SUSTITUYENDO AL SINDICATO PERDIDOSO, COMO TITULAR DE TODOS LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES EMANADAS DEL CONTRATO Y DE LA LEY. ÉSTO SÓLO SUCEDERÁ CUANDO LA VOLUNTAD DE SUSTITUIR SE HAYA EXPRESADO POR ACUERDO DE ASAMBLEA GENERAL, COMUNICADO AL DEPARTAMENTO RESPECTIVO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DEL ACUERDO. EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES, POR LOS MEDIOS QUE ESTIME CONVENIENTE, VERIFICARÁ LOS EXTREMOS MENCIONADOS Y, ENCONTRANDO FUNDADA LA COMUNICACIÓN, DECLARARÁ LA TITULARIDAD DEL SINDICATO INTERESADO, RESOLUCIÓN QUE NOTIFICARÁ TANTO A ÉSTE COMO A LA ASOCIACIÓN PERDIDOSA Y AL PATRONO, PARA LOS EFECTOS DE LEY, HACIENDO ADEMÁS LA ANOTACIÓN EN EL REGISTRO CORRESPONDIENTE".

CUANDO SE TRATA DE LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EL ART. 271 C. DE T. PRECEPTÚA, CUÁNDO EL PATRONO O EL SINDICATO EN SU CASO, ESTÁN OBLIGADOS A REVISARLO O NEGOCIARLO, Y EXPRESA: "TODO PATRONO ESTARÁ OBLIGADO A NEGOCIAR Y CELEBRAR CONTRATO COLECTIVO CON EL SINDICATO A QUE PERTENEZCA EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LOS TRABAJADORES DE SU EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, CUANDO SE LO SOLICITE EL SINDICATO. IGUAL OBLIGACIÓN TENDRÁ EL SINDICATO A QUE PERTENEZCA EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, CUANDO SE LO PIDA EL PATRONO. SI DOS O MÁS SINDICATOS TIENEN AFILIADOS EN UNA

MISMA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, PERO NINGUNO TUVIERE EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO POR LO MENOS DEL TOTAL DE TRABAJADORES, YA SEA DE LA EMPRESA O DEL ESTABLECIMIENTO, PODRÁN COLIGARSE DICHS SINDICATOS CON EL FIN DE LLEGAR EL PORCENTAJE MENCIONADO, EN CUYO CASO EL PATRONO ESTARÁ OBLIGADO A NEGOCIAR Y CELEBRAR CONTRATO COLECTIVO CON LOS SINDICATOS COLIGADOS, SI ÉSTOS CONJUNTAMENTE LO PIDIEREN". ; EL ART. 272 DEL MISMO TEXTO, LO COMPLEMENTA EN LA SIGUIENTE FORMA: "PARA QUE SEA OBLIGATORIO LA NEGOCIACIÓN Y CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO, O SU REVISIÓN, BASTARÁ CON QUE SE HAYA LLENADO EL PORCENTAJE A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO PRECELENTE, EN ALGÚN MOMENTO DE LOS SESENTA DÍAS ANTERIORES A AQUEL EN QUE UNA DE LAS PARTES HUBIERE PRESENTADO A LA OTRA LA SOLICITUD Y EL PROYECTO A QUE SE REFIERE EL ART. 481".

TOMANDO EN CONSIDERACIÓN, LOS ARTÍCULOS ANTES CITADOS, TIENEN LA TITULARIDAD PARA CELEBRAR UN CONTRATO COLECTIVO: EL SINDICATO MAYORITARIO O SEA EL QUE TENGA AFILIADOS NO MENOS DEL 51% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO; Y CUANDO EXISTIEREN VARIOS SINDICATOS EN LA EMPRESA, Y NINGUNO DE ELLOS REUNA EL MÍNIMO REQUERIDO POR LA LEY, LA COALICIÓN DE DICHS SINDICATOS, SIEMPRE QUE TODOS JUNTOS REUNAN NO MENOS DEL 51% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA. ASIMISMO, EL PATRONO ES TITULAR DE CELEBRAR O REVISAR EL CONTRATO COLECTIVO CON EL SINDICATO QUE REUNA NO MENOS DEL 51% DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES DE SU EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

CUANDO EL NÚMERO DE TRABAJADORES DEL SINDICATO FUERE MENOR DEL PORCENTAJE QUE EXIGE LA LEY PARA NEGOCIAR EL CONTRATO COLECTIVO, EL PATRONO NO ESTÁ OBLIGADO A NEGOCIAR EL CONTRATO COLECTIVO, PERO BIEN PUEDE CELEBRARLO VOLUNTARIAMENTE, SIEMPRE Y CUANDO NO EXISTA UN SINDICATO MAYORITARIO, PARA EVITAR LA DUALIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS.

LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SE CELEBRA ENTRE UN SINDICATO DE TRABAJADORES Y UN SINDICATO DE PATRONOS.

EL ART. 289 C. DE T. REGULA CUANDO LAS PARTES CONTRATANTES ESTÁN OBLIGADAS A NEGOCIAR CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. DICHO ARTÍCULO, DICE ASÍ: "TODO SINDICATO DE PATRONOS ESTÁ OBLIGADO A NEGOCIAR CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, CON EL SINDICATO A QUE PERTENEZCA EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LOS TRABAJADORES DE -- LAS EMPRESAS DE LOS PATRONOS ASOCIADOS. CUANDO UN PATRONO TUVIERE DOS O MÁS EMPRESAS, SÓLO SE TOMARÁN EN CUENTA PARA LOS EFECTOS DEL INCISO ANTERIOR, LA EMPRESA O EMPRESAS QUE CORRESPONDEN A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN RAZÓN DE LA CUAL SE HA ASOCIADO AL SINDICATO -- PATRONAL. EN IGUALES CIRCUNSTANCIAS, EL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTARÁ OBLIGADO A NEGOCIAR LA CONVENCIÓN COLECTIVA CUANDO SE LE PIDA EL SINDICATO DE PATRONOS".

ENTONCES PODEMOS CONCLUIR QUE SON PARTES EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS, CUANDO SE TRATE DE LA NEGOCIACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: POR UNA PARTE EL PATRONO, Y POR LA OTRA EL SINDICATO, O LA COALICIÓN DE SINDICATOS EN SU CASO; Y CUANDO SE TRATE DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: POR UNA PARTE EL SINDICATO DE PATRONOS, Y POR LA OTRA EL SINDICATO DE TRABAJADORES.

EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES QUE TIENEN POR OBJETO LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES, PUEEN SER PARTE, POR UN LADO, LOS TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN SINDICATOS, EL SINDICATO MAYORITARIO Y AÚN EL MINORITARIO; Y POR OTRO, EL PATRONO.

CUANDO EL CONFLICTO SEA PROMOVIDO POR UN GRUPO DE TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN SINDICATO O CUANDO ÉSTE FUERE MONORITARIO, LA DECISIÓN DE PLANTEAR EL CONFLICTO DEBE SER ADOPTADA POR EL 51% DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO.

PUEDE PRESENTARSE ALGUNA DUDA, DE ACUERDO A LA REDACCIÓN DEL ART. 526 C. DE T. QUE PRESCRIBE "LO DISPUESTO EN ESTA SECCIÓN, SE APLICARÁ A LOS CONFLICTOS PROMOVIDOS POR EL SINDICATO MAYORITARIO

RIO, CUANDO TENGA POR FINALIDAD LA SEÑALADA EN EL ORDINAL 3° DEL ART. 528". ES DECIR QUE DE CONFORMIDAD A ESTE ARTÍCULO BIEN PODRÍA CREERSE QUE DEBE EXIGIRSE AL SINDICATO PARA SER TITULAR DE PLANTEAR DICHS CONFLICTOS, NO SOLAMENTE QUE COMPRUEBE QUE ES MA- YORITARIO, SINO QUE ADEMÁS, QUE LA DECISIÓN DE PLANTEAR EL CON- FFLICTO HA SIDO ADPTADA POR EL 51% DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO. MI OPINIÓN ES QUE SOLAMENTE DEBEN DE DEMOSTRAR, SI FUERE NECESARIO, QUE SUS AFILIADOS FORMAN NO MENOS DEL 51% DE -- LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

OTRA OBSERVACIÓN QUE PODEMOS HACER ES QUE EL ART. 470 ANTES CITADO, AL MENCIONAR QUIENES PUEDEN SER PARTE EN LOS CON- FFLICTOS COLECTIVOS NO HACE MENCIÓN AL SINDICATO MINORITARIO, PE- RO ESTO NO ES OBSTÁCULO PARA QUE ELLOS PUEBAN PLANTEAR EL CON- FFLICTO, SIEMPRE QUE LA DECISIÓN, SEA ADOPTADA POR EL 51% DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO.

VI.- 2.- ANTECEDENTES

VI.- 2.- 1.- TRATO DIRECTO

EN NUESTRO CÓDIGO DE TRABAJO, EXISTE UN PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS QUE TIENEN POR OBJETO LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO; ESE MISMO PROCEDIMIENTO, CON CIERTAS MODIFICACIONES, SE APLICA A LOS CONFLICTOS QUE SE PLANTEAN PARA LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES.

EL CAPÍTULO III DENOMINADO "DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES", DEL TÍTULO TERCERO, DEL LIBRO IV DEL CÓDIGO DE TRABAJO, CONSTA DE DIEZ SECCIONES, QUE EN SU ORDEN CORRELATIVO SON LAS SIGUIENTES: DE LAS ETAPAS, DEL TRATO DIRECTO, DE LA CONCILIACIÓN, DEL ARBITRAJE, DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO, PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO PROMOVIDO POR TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN SINDICATOS, DE LA HUELGA, DEL PARO, DE LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA Y EL PARO, Y DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA Y EL PARO.

CON RESPECTO A LA SECCIÓN SEXTA O SEA DEL "PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO PROMOVIDO POR TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN SINDICATO" DEBIERA DENOMINARSE "PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS QUE TIENEN A LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES" POR CUANTO DICHS CONFLICTOS NO SOLAMENTE PUEDEN SER PROMOVIDOS POR LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS, SINO TAMBIÉN POR EL SINDICATO MAYORITARIO Y POR EL MINORITARIO EN SU CASO.

EL ART. 480 C. DE T. LITERALMENTE DICE: "LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO O DE INTERESES SE DESARROLLARÁN CONFORME A LAS ETAPAS SIGUIENTES: A) LA DE TRATO DIRECTO; B) LA DE CONCILIACIÓN; C) LA DE ARBITRAJE; Y CH) LA DE HUELGA O

PARO. ES DECIR, QUE DE CONFORMIDAD A ESTA DISPOSICIÓN HAY TRES FORMAS PACÍFICAS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS, Y CUANDO ESTO NO ES POSIBLE, ENTÓNCESE SE PUEDE PRODUCIR LA HUELGA Y EL PARO.

EL TRATO DIRECTO ES LA PRIMERA ETAPA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS Y CONSISTE EN QUE LAS PARTES DISCUTEN SUS DIFERENCIAS SIN LA INTERVENCIÓN DE UN TERCERO EXTRAÑO AL CONFLICTO, PROCURANDO PONERSE DE ACUERDO POR SUS PROPIAS VOLUNTADES.

SE INICIA LA ETAPA DEL TRATO DIRECTO, CUANDO TIENE POR OBJETO LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, CON LA PRESENTACIÓN AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO DE LA SOLICITUD Y SU COPIA, DOS EJEMPLARES DEL PROYECTO DEL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, DENOMINADO PLIEGO DE PETICIONES, Y LA CERTIFICACIÓN DEL PUNTO DE ACTA DE LA SESIÓN DONDE SE HAYA APROBADO EL PROYECTO. UNA VEZ RECIBIDOS DICHS DOCUMENTOS, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO REMITE EL ORIGINAL DE LA SOLICITUD Y UN EJEMPLAR DEL PROYECTO DEL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, A LA OTRA PARTE, QUE GENERALMENTE ES EL PATRONO. EL DIRECTOR SE QUEDA CON LA COPIA DE LA SOLICITUD Y EL OTRO EJEMPLAR DEL PLIEGO DE PETICIONES, ASÍ COMO TAMBIÉN CON EL ORIGINAL DEL PUNTO DE ACTA, PARA FORMAR EL EXPEDIENTE RESPECTIVO. ADEMÁS DEBE CERTIFICAR AL PIE DE LA SOLICITUD Y SU COPIA, EL DÍA Y HORA DE LA PRESENTACIÓN.

UNA VEZ PRESENTADA LA SOLICITUD Y EL PROYECTO, LA PARTE A QUIEN SE DIRIGE, DENTRO DE VEINTICUATRO HORAS DE RECIBIDAS, DEBE REUNIRSE CON LA PARTE SOLICITANTE PARA DETERMINAR EL LUGAR, FECHA Y HORA EN QUE SE LLEVARÁN A CABO LAS NEGOCIACIONES.

EN ESTE PLAZO DE LAS VEINTICUATRO HORAS, PUEDEN PRESENTARSE CUATRO CASOS: 1) QUE LA PARTE SOLICITADA CONTESTE QUE NO ESTÁ DE ACUERDO EN NEGOCIAR EN EL TRATO DIRECTO, PUDIENDO LA OTRA PARTE PEDIR QUE SE DE POR TERMINADA LA ETAPA DE TRATO DIRECTO Y SE INICIE LA DE CONCILIACIÓN; 2) QUE LA PARTE SOLICITADA CONTESTE QUE ESTÁ

DE ACUERDO EN NEGOCIAR EL TRATO DIRECTO Y ADEMÁS SE PONEN DE ACUERDO EN EL LUGAR, FECHA Y HORA EN QUE LLEVARÁN A CABO LAS SESIONES; 3) QUE LAS PARTES ESTÉN DE ACUERDO EN NEGOCIAR EN EL TRATO DIRECTO PERO NO SE PONEN DE ACUERDO EN EL LUGAR, FECHA Y HORA EN QUE SE LLEVARÁN A CABO LAS SESIONES; Y 4) QUE LAS PARTES NO SE HAYAN REUNIDO EN DICHO PLAZO.

EN LOS DOS ÚLTIMOS CASOS, CUALQUIERA DE LAS PARTES LO HACE SABER EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, QUIEN LOS CITA A UNA AUDIENCIA CON EL OBJETO DE QUE EXPRESEN POR QUÉ NO SE HAN PUESTO DE ACUERDO O POR QUÉ NO SE HAN REUNIDO, Y EN VISTA DE LO MANIFESTADO, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO DETERMINA EL LUGAR, FECHA Y HORA DE LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN. PERO TAMBIÉN AQUÍ EN ESTA AUDIENCIA LA PARTE SOLICITADA PUEDE MANIFESTAR QUE NO SE HA REUNIDO CON LA OTRA O NO SE HAN PUESTO DE ACUERDO PORQUE NO ESTÁ DISPUESTA A NEGOCIAR EN EL TRATO DIRECTO, Y EN ESTE CASO PUEDE SOLICITAR UNA DE LAS PARTES, QUE SE DE POR TERMINADA LA ETAPA DEL TRATO DIRECTO Y SE INICIE LA DE CONCILIACIÓN.

LA SOLICITUD, DE CONFORMIDAD AL ART. 482 C. DE T. DEBE CONTENER:

- a) NOMBRE Y GENERALES DEL PATRONO, SINDICATO DE PATRONOS O SINDICATO DE TRABAJADORES, A QUIEN SE LE PRESENTE;
- b) NOMBRE Y GENERALES DEL PETICIONARIO;
- c) NOMBRES DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA NEGOCIACIÓN, DE CONFORMIDAD AL ART. 274; Y
- ch) UNA BREVE RELACIÓN DE LOS FUNDAMENTOS SOCIALES, JURÍDICOS, ECONÓMICOS Y TÉCNICOS EN LOS QUE SE BASE EL PLIEGO DE PETICIONES.

LOS DOS PRIMEROS LITERALES NO AMERITAN NINGÚN COMENTARIO. EN RELACIÓN AL LITERAL C), EL ART. 274 C. DE T. DICE: "LA CORRESPONDIENTE DIRECTIVA SINDICAL PODRÁ ENCOMENDAR LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO A UNO O MÁS DE SUS MIEMBROS O APODE-



RADOS LEGALMENTE CONSTITUIDOS. EN EL CASO DEL INCISO 2° DEL ART. 271, LAS DIRECTIVAS DE LOS SINDICATOS NOMBRARÁN UNA COMISIÓN DE MIEMBROS DE SU SENO, O DESIGNARÁN UNO O MÁS APODERADOS, PARA LLEVAR A CADA LA NEGOCIACIÓN A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR".

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, EN EL AUTO QUE ADMITE LA SOLICITUD, TIENE POR PARTE AL SINDICATO PETICIONARIO POR MEDIO DE SU O SUS REPRESENTANTES LEGALES Y COMO MIEMBRO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA A LAS PERSONAS NOMBRADAS PARA TAL EFECTO EN DICHA SOLICITUD, SIEMPRE Y CUANDO SEAN MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO. EN ESTE MISMO AUTO, SE ORDENA QUE SE HAGAN LLEGAR EL ORIGINAL DE LA SOLICITUD Y EL PLIEGO DE PETICIONES A LA OTRA PARTE.

CON RESPECTO AL LITERAL CH), QUE SE REFIERE A QUE DEBE HACERSE UNA BREVE RELACIÓN DE LOS FUNDAMENTOS SOCIALES, JURÍDICOS, ECONÓMICOS Y TÉCNICOS EN LOS QUE SE BASE EL PLIEGO DE PETICIONES, LOS SINDICATOS SOLAMENTE ACOSTUMBRAN DECIR LO SIGUIENTE: 1°) QUE LA PARTE SOLICITADA GOZA DE UNA SITUACIÓN ECONÓMICA QUE LE PERMITE MEJORAR LAS CONDICIONES QUE RIGEN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE SU EMPRESA; 2°) QUE EL COSTO DE LA VIDA AUMENTA A PASOS AGIGANTADOS Y LOS TRABAJADORES NECESITAN INCREMENTOS DE LAS PRESTACIONES LABORALES PARA PODER SUFRAGAR SUS GASTOS MÁS APREMIANTES; - 3°) QUE EL PODER ADQUISITIVO DEL DINERO HA DISMINUIDO POR EL ALZA DEL COSTO DE LA VIDA; Y 4°) QUE DURANTE LA VIGENCIA DEL NUEVO CONTRATO COLECTIVO LOS TRABAJADORES NO PODRÁN PRETENDER AUMENTOS DE SALARIOS Y OTRAS PRESTACIONES LABORALES, SALVO QUE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DE LA EMPRESA VARIAREN SUSTANCIALMENTE.

LOS SINDICATOS, CUANDO PRESENTAN LA CERTIFICACIÓN DEL PUNTO DE ACTA DE LA SESIÓN DONDE SE APROBÓ EL PROYECTO DEL CONTRATO COLECTIVO QUE SE PRESENTÓ A NEGOCIACIÓN, SOLAMENTE HACEN MENCIÓN QUE SE APROBÓ DICHO PROYECTO, SIN TRANSCRIBIR LAS CLÁUSULAS -

APROBADAS, IGNORÁNDOSE POR CONSIGUIENTE, SI EL PROYECTO DE CONTRATO PRESENTADO ES EN REALIDAD EL QUE SE APROBÓ EN LA SESIÓN. CONSIDERO QUE DEBE EXIGIRSELES A LOS SINDICATOS, QUE EN LA CERTIFICACIÓN DEL PUNTO DE ACTA QUE PRESENTAN AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SE COPIE ÍNTEGRAMENTE EL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO APROBADO PARA QUE NO HAYA NINGUNA DUDA AL RESPECTO. HAY QUIENES OPINAN QUE NO ES NECESARIO EXIGIR LA INCLUSIÓN DEL PROYECTO DEL CONTRATO COLECTIVO, EN EL ACTA, POR LAS SIGUIENTES RAZONES: A) SERÍA MÁS EXTENSA LA DOCUMENTACIÓN; B) EL TEXTO DEL PROYECTO ESTÁ COMO UN ANEXO A LA SOLICITUD; Y C) ES UNA FORMALIDAD SIN TRASCENDENCIA JURÍDICA, YA QUE EL PROYECTO DEL CONTRATO, NO ES UN DOCUMENTO DEFINITIVO Y ESTÁ SUJETO A SU APROBACIÓN POSTERIOR POR LA ASAMBLEA SINDICAL, UNA VEZ HA SIDO NEGOCIADO.

LA LEY DETERMINA QUE EN LAS REUNIONES DE NEGOCIACIÓN SE DEBE PROCURAR LLEGAR A UN ACUERDO DIRECTO, SOBRE EL PROYECTO DE CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO Y QUE LAS SESIONES SE LLEVEN A CABO DURANTE UN PLAZO DE VEINTE DÍAS HÁBILES, PLAZO QUE PUEDE SER AMPLIADO O RESTRINGIDO POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES.

PUEDE SUCEDER QUE LA PARTE SOLICITADA O SEA A QUIEN SE LE PRESENTE UNA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO, SE NIEGUE A ENTRAR EN NEGOCIACIONES, ENTONCES LA LEY LE DA UN PLAZO DE 10 DÍAS, CONTADOS A PARTIR DEL SIGUIENTE AL DE SU RECIBO, PARA QUE COMUNIQUE AL PETICIONARIO LOS MOTIVOS EN QUE FUNDA SU NEGATIVA, DEBIENDO ADEMÁS REMITIRLE COPIA AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO.

SI EL SOLICITADO DEJA TRANSCURRIR EL PLAZO SIN COMUNICARLE SU NEGATIVA AL PETICIONARIO, SE PRODUCEN DOS EFECTOS: 1º) - LA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN SE TIENE POR RECHAZADA Y EL SOLICITAN

TANTE PUEDE PEDIR AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, QUE INICIE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN; Y 2º) SE IMPONE UNA MULTA DE CINCUENTA A CINCO MIL COLONES POR EL INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO, A LA PARTE SOLICITADA, EN VISTA DEL INFORME QUE LE LIBRE EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO.

EN EL TRATO DIRECTO PUEDE LLEGARSE A LOS SIGUIENTES - RESULTADOS: 1º) QUE LAS PARTES NO LLEGUEN A NINGÚN ACUERDO; 2º) QUE EL ACUERDO A QUE LLEGUEN FUERE PARCIAL; Y 3º) QUE EL ACUERDO - FUERE TOTAL.

CUANDO LAS PARTES NO LLEGAN A NINGÚN ACUERDO, CUALQUIERA DE ELLAS PUEDE SOLICITAR AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, QUE INICIE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, Y ESTE, POR AUTO EN EL PROCEDIMIENTO DECRETA QUE SE DE POR TERMINADA LA ETAPA DEL TRATO DIRECTO Y QUE SE INICIA LA DE CONCILIACIÓN.

SI EL ACUERDO A QUE LLEGAN ES PARCIAL, SE HACE CONSTAR EN ACTA QUE SE EXTIENDE EN DUPLICADO, LOS PUNTOS SOBRE LOS CUALES HUBO ACUERDO, ESPECIFICÁNDOSE ADEMÁS LOS PUNTOS EN QUE NO LOS HUBO.

EN LA PRÁCTICA, ES MUY IMPORTANTE QUE UNA DE LAS PARTES LE EXIJA A LA OTRA QUE SE LEVANTE ACTA EN DUPLICADO, FIRMADA POR TODOS LOS PRESENTES, DE TODO LO ACTUADO EN CADA SESIÓN DE NEGOCIACIÓN, PARA TENER UNA PRUEBA ESCRITA SOBRE LOS PUNTOS EN QUE HUBO ACUERDO, Y EVITAR QUE POSTERIORMENTE UNA DE LAS PARTES NIGUE HABER APROBADO CIERTAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO, COMO EN LA REALIDAD HA SUCEDIDO CON ALGUNAS PERSONAS INESCRUPULOSAS.

AQUÍ EN ESTE CASO, TAMBIÉN CUALQUIERA DE LAS PARTES PUEDE SOLICITAR AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, QUE INICIE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN.

LA LEY EXIGE QUE ADEMÁS DE LA SOLICITUD, SE ACOMPAÑE DEL ACTA MENCIONADA, PERO LA MAYORÍA DE LAS VECES, LOS SINDICATOS NO -

ACOMPañAN DICHA ACTA, POR NO HABER TENIDO EL CUIDADO DE LEVANTARLA OPORTUNAMENTE Y CONFIAR EN LA BUENA FE DE LA OTRA PARTE.

SI EL ACUERDO SOBRE EL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS ES TOTAL, NO TERMINA AQUÍ EL CONFLICTO. EL ACUERDO DEBE SOMETERSE A LA APROBACION DE LA RESPECTIVA ASAMBLEA SINDICAL; UNA VEZ APROBADOS EL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO SON FIRMADOS POR LAS PARTES, SIGUIÉNDOSE CON LOS TRÁMITES DE INSCRIPCIÓN.

PARA SU INSCRIPCIÓN EL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO, DEBEN CONSTAR POR ESCRITO, DEBIDAMENTE FIRMADOS Y EN TANTOS EJEMPLARES COMO CONTRATANTES HAYA MÁS UNO.

CUALQUIERA DE LAS PARTES, DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES A SU CELEBRACION, DEBE PRESENTAR LOS EJEMPLARES A LA SECCION DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES, PARA SU INSCRIPCIÓN.

EN CADA UNO DE LOS EJEMPLARES DEBE ANOTARSE LA HORA Y FECHA DEL REGISTRO, Y EL LIBRO, NÚMERO Y FOLIO EN QUE APARECE EL ASIENTO, DEVOLVIÉNDOSE UN EJEMPLAR A CADA UNO DE LOS CONTRATANTES Y CONSERVÁNDOSE EL TERCERO EN EL ARCHIVO DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES.

ACTUALMENTE LA SECCION SOLAMENTE LLEVA EL LIBRO DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, PORQUE HASTA EL MOMENTO EN NUESTRO PAÍS NUNCA SE HA CELEBRADO UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. ESTO ES DEBIDO A QUE SON MUY POCOS LOS SINDICATOS DE PATRONOS EXISTENTES Y ESTOS PRÁCTICAMENTE ESTÁN INACTIVOS; LOS PATRONOS GENERALMENTE SE AGRUPAN PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES ECONÓMICOS LABORALES EN ASOCIACIONES DE INTERÉS PARTICULAR, COMO ASI, ANEP, ANA, CÁMARA DE COMERCIO, CÁMARA DE LA CONSTRUCCION, ETC. Y NO EN FORMA DE SINDICATOS.

LOS SINDICATOS DE PATRONOS QUE ACTUALMENTE EXISTEN SON LOS SIGUIENTES: ASOCIACIÓN DE PATRONOS DE LAS INDUSTRIAS DE DRY CLEANING Y LAVANDERÍA, SINDICATO DE EMPRESARIOS DE AUTOBUSES EL SALVADOR, SINDICATO DE EMPRESARIOS DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE DE ORIENTE Y SINDICATO DE PROPIETARIOS DE PELUQUERÍAS DE EL SALVADOR.

EL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO TERMINA HASTA LA INSCRIPCIÓN DEL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, Y ESTO ES ASÍ, YA QUE DE ACUERDO AL ART. 281 "LA EXISTENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SÓLO PUEDE PROBARSE POR MEDIO DEL DOCUMENTO RESPECTIVO DEBIDAMENTE INSCRITO, O MEDIANTE CERTIFICACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN EXTENDIDA POR EL DEPARTAMENTO CORRESPONDIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL". ESTE ARTÍCULO ESTÁ VINCULADO CON EL ART. 290 C. DE T., QUE DICE: TODO LO DISPUESTO EN EL CAPÍTULO ANTERIOR PARA EL CONTRATO COLECTIVO, SE APLICARÁ A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, ESPECIALMENTE EN LO RELATIVO A SUS EFECTOS, INSCRIPCIÓN, PRUEBA DE SU EXISTENCIA Y REVISIÓN".

EL TRATO DIRECTO, CUANDO TIENE POR OBJETO LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES, EN TÉRMINOS GENERALES, SIGUE EL MISMO PROCEDIMIENTO QUE LOS CONFLICTOS QUE TIENDEN A LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, DESARROLLÁNDOSE EN LA FORMA SIGUIENTE:

PARA PLANTEAR EL CONFLICTO, LOS TRABAJADORES O LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO EXISTENTE (MAYORITARIO O MINORITARIO), INVITA A TODOS LOS MIEMBROS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA A UNA REUNIÓN PARA LOS FINES SIGUIENTES:

A) SEÑALAR CON PRECISIÓN LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES QUE CONSIDEREN NO HABER SIDO RESPETADOS POR EL PATRONO;

B) ADOPTAR POR EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO LA DECISIÓN DE PLANTEAR EL CONFLICTO COLECTIVO;

C) ELEGIR POR LA MAYORÍA DE LOS CONCURRENTES A LA REUNIÓN, A LOS DELEGADOS QUE LOS REPRESENTARÁN EN EL CONFLICTO; Y

CH) ACORDAR LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN QUE SE PRESENTARÁ AL PATRONO.

DE TODO LO OCURRIDO EN DICHA REUNIÓN BASTA DEJAR -- CONSTANCIA EN DOCUMENTO PRIVADO, FIRMADO POR TODOS LOS ASIS-- TENTES, EXPRESÁNDOSE LAS GENERALES Y EL MEDIO DE IDENTIFICA-- CIÓN DE CADA UNO DE ELLOS. SI ALGUNO O ALGUNOS NO PUEDEN O -- NO SABEN FIRMAR, SE HACE CONSTAR ESA CIRCUNSTANCIA Y DEBEN PO NER SU HUELLA DÍGITO PULGAR.

LA SOLICITUD DE TRATO DIRECTO, JUNTAMENTE CON SU CO PIA Y EL DOCUMENTO ANTES RELACIONADO, DEBEN PRESENTARSE AL DI RECTOR GENERAL DE TRABAJO, PARA QUE REMITA EL ORIGINAL DE LA SOLICITUD AL PATRONO, QUEDANDO AGREGADO AL EXPEDIENTE RESPEC-- TIVO SU COPIA Y EL DOCUMENTO.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, CERTIFICA AL PIE DE LA SOLICITUD Y SU COPIA, EL DÍA Y HORA DE SU PRESENTACIÓN.

EN MI CRITERIO, CUANDO ES EL SINDICATO MAYORITARIO EL QUE PLANTEA EL CONFLICTO, NO SE DEBE EXIGIR QUE CONSTEN EN EL DOCUMENTO PRIVADO A QUE SE REFIERE EL ART. 517 C. DE T. LOS REQUISITOS DE LOS LITERALES B) Y C) .

LA SOLICITUD DE TRATO DIRECTO, DE CONFORMIDAD AL ART. 518 C. DE T. DEBE CONTENER:

A) EL NOMBRE Y GENERALES DEL PATRONO A QUIEN SE LE -- PRESENTE;

b) LOS NOMBRES Y GENERALES DE LOS DELEGADOS QUE ACTÚAN EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES; Y

c) UNA RELACIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS EN QUE SE HACE CONSISTIR LA VIOLACIÓN DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES.

UNA VEZ RECIBIDA LA SOLICITUD POR EL PATRONO, ÉSTE DEBE INVITAR A LOS DELEGADOS PARA ENTABLAR LAS NEGOCIACIONES, PROPONIENDOLES EL LUGAR, FECHA Y HORA EN QUE SE LLEVARÁN A CABO.

PUEDE SUCEDER QUE EL PATRONO SE NIEGUE A ENTRAR EN NEGOCIACIONES, ENTONCES DEBE COMUNICAR SU NEGATIVA AL SOLICITANTE, EXPRESANDO LOS MOTIVOS EN QUE LA FUNDA, DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES AL RECIBO DE LA SOLICITUD DEL TRATO DIRECTO, REMITIENDO UNA COPIA AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO; ASISMO PUEDE SUCEDER QUE NO DE RESPUESTA DENTRO DE DICHO PLAZO. EN ESTE ÚLTIMO CASO, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, LIBRA OFICIO AL INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO, PARA QUE IMPONGA AL PATRONO UNA MULTA DE CINCUENTA A CINCO MIL COLONES.

EN LA NEGOCIACIÓN DIRECTA PUEDE LLEGARSE A UN ACUERDO TOTAL O PARCIAL O NO LLEGARSE A NINGUNO.

CUANDO EL ACUERDO ES TOTAL, SE HACE CONSTAR EN ACTA SUSCRITA POR LAS PARTES, DEBIENDO CUALQUIERA DE ELLAS SOLICITAR AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, QUE LA HOMOLOGUE. TAL HOMOLOGACIÓN TIENE POR OBJETO ASEGURAR DE QUE EL ACUERDO NO VIOLA DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES DE LOS TRABAJADORES Y NO INFRINGE NORMAS DE CARÁCTER LABORAL. EN EL CASO DE QUE EXISTAN CUALQUIERA DE ESTAS VIOLACIONES EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO NO LA HOMOLOGA.

UNA VEZ HOMOLOGADA EL ACTA, LOS COMPROMISOS CONTRAÍDOS OBLIGAN A LAS PARTES; EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO PUEDE HACERLA CUMPLIR POR LOS MEDIOS LEGALES QUE ESTÉN A SU ALCANCE Y

TIENE EL CARÁCTER DE ARREGLO CONCILIATORIO, CON LA FUERZA EJECUTIVA QUE COMO TAL LE CORRESPONDE.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, NO TIENE DIRECTAMENTE NINGÚN MEDIO PARA HACER CUMPLIR LOS COMPROMISOS POR ÉL HOMOLOGADOS, SINO QUE SOLAMENTE LES PROVEE A LAS PARTES LOS MEDIOS NECESARIOS.

SI EL ACUERDO ES PARCIAL, ENTÓNCEZ CUALQUIERA DE LAS PARTES PUEDE SOLICITAR QUE SE HOMOLOGUEN LOS PUNTOS EN LOS QUE HUBO ACUERDO. LOS PUNTOS EN QUE NO HUBO ACUERDO, SE CONSIGNAN EN ACTA, Y EN CASO DE SOLICITAR UNA DE LAS PARTES LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, SE ACOMPAÑA A LA PETICIÓN CORRESPONDIENTE.



## VI.- 2.- 2.- FALTA DE TITULARIDAD

LA TITULARIDAD DEL SOLICITANTE, SE COMPRUEBA COMO UN ACTO PREVIO A LA ETAPA DE CONCILIACIÓN Y UNA VEZ CONCLUIDO EL TRATO DIRECTO, ÚNICAMENTE EN EL CASO DE QUE EL SOLICITADO ALEGUE COMO EXCEPCIÓN LA FALTA DE TITULARIDAD. EL PROCEDIMIENTO ESTÁ REGULADO POR EL ART. 491 C. DE T., QUE LITERALMENTE DICE: "CUANDO EN EL CASO DEL ARTÍCULO 488, LA NEGATIVA DE LA PARTE A QUIEN SE PRESENTE LA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN SE FUNDARE EN LA FALTA DE TITULARIDAD DE LOS SOLICITANTES, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, COMO ACTO PREVIO A LA ETAPA CONCILIATORIA, COMPRUEBARÁ SI EXISTE O NO TAL EXTREMO EN UN PLAZO NO MAYOR DE TRES DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DEL SIGUIENTE AL DE HABERSE RECIBIDO LA SOLICITUD A QUE SE REFIERE EL ART. 492. TAL DILIGENCIA NO ESTARÁ SUJETA A NINGUNA FORMALIDAD Y LA RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL NO ADMITIRÁ NINGÚN RECURSO. SI LOS PETICIONARIOS NO TIENEN LA TITULARIDAD DICHA EL CONFLICTO SE DARÁ POR TERMINADO. EN CASO CONTRARIO SE APLICARÁN LOS ARTÍCULOS SIGUIENTES".

SI LA PARTE A QUIEN SE LE PRESENTA UNA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO MANIFIESTA, DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES AL DE SU RECIBO, QUE SE NIEGA A NEGOCIAR PORQUE EL SOLICITANTE NO ES TITULAR DE CELEBRAR O REVISAR EL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO; ENTONCES SE PRODUCE EL INCIDENTE DE FALTA DE TITULARIDAD Y EL SOLICITANTE PUEDE PEDIR AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, QUE SE DE POR TERMINADA LA ETAPA DEL TRATO DIRECTO Y SE INICIE LA DE CONCILIACIÓN.

EN VISTA DE LO MANIFESTADO POR LAS PARTES, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, COMPRUEBA SI EXISTE O NO TAL EXTREMO O SEA SI EL PETICIONARIO ES TITULAR DE NEGOCIAR EL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, DENTRO DE UN PLAZO NO MAYOR DE

TRES DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DEL RECIBO DE LA SOLICITUD DE CONCILIACIÓN.

EN RELACIÓN AL PLAZO DE TRES DÍAS QUE PRESCRIBE EL -- EL ART. 491 C. DE T., ES UN PLAZO CORTO PARA COMPROBAR LA TITU-- LARIDAD DEL SOLICITANTE, RESULTANDO EN LA PRÁCTICA QUE ESE PLA-- ZO SE PROLONGA DEMASIADO EN PERJUICIO DE LAS PARTES CONTRATAN-- TES Y SOBRE TODO DE LA CLASE TRABAJADORA. MI OPINIÓN ES QUE -- ES DE SUMA NECESIDAD AMPLIAR DICHO PLAZO A DIEZ DÍAS, PERO QUE SEA DE ESTRICTO CUMPLIMIENTO.

EL LEGISLADOR, TRATANDO DE AGILIZAR EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS, ESTABLECIÓ ESE PLAZO DE TRES DÍAS, PERO LA EXPERIENCIA HA DEMOSTRADO QUE EN LA MAYO-- RÍA DE LOS CASOS, HAY UNA IMPOSIBILIDAD FÍSICA PARA CALIFICAR -- LA TITULARIDAD DE LA PARTE SOLICITANTE EN TAN CORTO TIEMPO.

TAMBIÉN SUCEDE, QUE ALGUNAS VECES EL PATRONO O SUS -- APODERADOS, ESTÁN CONCIENTES DE QUE EL SINDICATO TIENE AFILIA-- DOS MÁS DEL 51% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, PERO COMO -- TÁCTICA DILATORIA, PARA DEMORAR EL PROCEDIMIENTO, SOLICITAN QUE EL SINDICATO COMPRUEBE PREVIAMENTE QUE ES MAYORITARIO Y POR CON-- SIGUIENTE TITULAR PARA NEGOCIAR EL CONTRATO O CONVENCIÓN COLEC-- TIVOS, REPERCUTIENDO EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES, EN -- FORMA NEGATIVA.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO COMPRUEBA LOS EXTREMOS DE LA NEGATIVA DEL PATRONO O SEA SI EL SINDICATO, EN LOS SESENTA DÍAS ANTERIORES A LA PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN HA TENIDO, UN MOMENTO SIQUIERA, AFILIADOS NO MENOS DEL 51% DE -- LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

EN LA PRÁCTICA EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO SOLICITA AL SINDICATO, SU LIBRO DE ORGANIZACIONES Y AL PATRONO, LAS PLA-- NILLAS O RECIBOS DE PAGO, CON EL OBJETO DE VERIFICAR LA CUMPLSA CORRESPONDIENTE.

CUANDO LAS PLANILLAS O RECIBOS DE PAGO, NO LLENAN LOS REQUISITOS ENUMERADOS EN EL ART. 138 C. DE T., QUE DICE: "TODO PATRONO ESTÁ OBLIGADO A LLEVAR PLANILLAS O RECIBOS DE PAGO EN QUE CONSTEN, SEGÚN EL CASO, LOS SALARIOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS DEVENGADOS POR CADA TRABAJADOR; LAS HORAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS LABORADAS EN JORNADAS DIURNAS O NOCTURNAS; Y LOS DÍAS HÁBILES, DE ASUETO Y DE DESCANSO EN QUE LABOREN. TAMBIÉN CONSTARÁN LOS SALARIOS QUE EN FORMA DE COMISIÓN SE HAYAN DEVENGADO Y TODA CLASE DE CANTIDADES PAGADAS. DICHS DOCUMENTOS DEBERÁN SER FIRMADOS POR EL TRABAJADOR Y SI ÉSTE SUPIERE O NO PUDIERE, DEBERÁ ESTAMPAR LA HUELLA DIGITAL DEL PULGAR DE LA MANO DERECHA O A FALTA DE ÉSTE LA DE CUALQUIER DEDO". ; ENTÓN--CES PUEDEN SER RECHAZADOS POR EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO. EN ESTE CASO Y CUANDO NO LLEVE EL PATRONO PLANILLAS O RECIBOS DE PAGO, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO PUEDE SOLICITAR AL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL CERTIFICACIÓN O FOTOCOPIA DE LAS PLANILLAS MENSUALES DE COTIZACIONES DE LA EMPRESA. DEBEMOS DE ACLARAR QUE DICHAS PLANILLAS O RECIBOS DE PAGO DEBEN SER DEL PERÍODO DE 60 DÍAS, ANTERIORES A LA PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN.

EN LA COMPULSA TAMBIÉN SUCEDE ALGUNAS VECES, QUE LAS INSCRIPCIONES EN EL LIBRO DE ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO, NO ESTÁN FIRMADAS POR LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS O PRESENTAN ALTERACIONES DE FONDO; EN ESTOS CASOS NO SE TOMAN EN CUENTA PARA EL COMPUTO DEL PORCENTAJE QUE EXIGE LA LEY.

A VECES ES NECESARIO PRACTICAR INSPECCIONES Y SOLICITAR INFORMES A LA EMPRESA.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, EN BASE A LA PRUEBA VERTIDA, RESUELVE: O QUE EL PETICIONARIO ES TITULAR DEL DERECHO DE NEGOCIAR Y CELEBRAR EL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO, Y DA POR INICIADA LA ETAPA DE CONCILIACION; O QUE EL PETICIONARIO NO TIENE LA TITULARIDAD DE CELEBRAR O REVISAR EL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO, DECLARANDO QUE SE DA POR TERMINADO EL CONFLICTO COLECTIVO DE INTERESES.

DEBEMOS DE TENER PRESENTE QUE LA RESOLUCION DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO NO ADMITE NINGUN RECURSO Y QUE TAL DILIGENCIA NO ESTA SUJETA A NINGUNA FORMALIDAD.

PUEDE SUCEDER QUE CUANDO SE TRATE DE NEGOCIAR POR PRIMERA VEZ, UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SE PRESENTEN DOS -- PLIEGOS DE PETICIONES, CON LOS DEMAS ATESTADOS QUE EXIGE LA LEY, POR DOS SINDICATOS, ALEGANDO CADA UNO DE ELLOS SER MAYORITARIO; ENTONCES EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, DEBE COMPROBAR DE CONFORMIDAD AL ART. 491 C. DE T., CUAL DE LOS DOS SINDICATOS, TIENE AFILIADOS NO MENOS DEL 51 % DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, Y EL QUE DEMUESTRE DICHO EXTREMO, ES EL TITULAR PARA CELEBRARLO.

SI NINGUNO DE LOS SINDICATOS COMPRUEBA QUE ES MAYORITARIO, SE DA POR TERMINADO LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, PERO AMBOS SINDICATOS POSTERIORMENTE PUEDEN COLIGARSE, EN BASE AL ART. 271 INC. 20. C. DE T., E INICIAR UN NUEVO CONFLICTO PARA PODER NEGOCIAR EL CONTRATO COLECTIVO, SIEMPRE QUE COLIGADOS REUNAN EL 51 % DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

ASIMISMO EN LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO, POR PRIMERA VEZ, PUEDEN PRESENTARSE DOS PLIEGOS DE PETICIONES POR DOS SINDICATOS, ALEGANDO CADA UNO DE ELLOS SER MAYORITARIO, Y COMPRUEBEN LOS DOS TAL EXTREMO. UN SINDICATO DEMUESTRA QUE TENIA AFILIADOS MAS DEL 51% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN LOS PRIMEROS TREINTA DIAS DEL PLAZO DE SESENTA DIAS ANTERIORES A LA SOLICITUD

DE NEGOCIACIÓN, Y EL OTRO LO DEMUESTRA QUE LO TIENE EN LOS ÚLTIMOS TREINTA DÍAS. MI OPINIÓN, TOMANDO EN CUENTA QUE EL DERECHO DEL TRABAJO ES REALISTA, ES QUE DEBE NEGOCIAR Y CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO EL QUE COMPROBÓ QUE EN LOS ÚLTIMOS TREINTA DÍAS ERA EL SINDICATO MAYORITARIO, POR SER EL MÁS REPRESENTATIVO DE LOS TRABAJADORES EN EL MOMENTO DE PRESENTAR LA SOLICITUD.

PUEDE DARSE EL CASO QUE EN LA REVISIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO, SE PRESENTEN DOS PLIEGOS DE PETICIONES, UNO DE ELLOS POR EL SINDICATO TITULAR O SEA POR QUIÉN HABÍA CELEBRADO EL CONTRATO COLECTIVO, Y EL OTRO, POR EL SINDICATO QUE PRETENDE SER MAYORITARIO.

EL SINDICATO QUE PRETENDE SER MAYORITARIO, DEBE SEGUIR EL TRÁMITE DETERMINADO EN EL ART. 270 C. DE T. EN EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES; Y SI COMPRUEBA QUE TIENE AFILIADOS NO MENOS DEL 51% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, SUSTITUIRÁ AL OTRO SINDICATO COMO TITULAR DE TODOS LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES EMANADOS DEL CONTRATO Y DE LA LEY.

ASIMISMO, EN LA REVISIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, UN SINDICATO, DISTINTO DEL QUE SUSCRIBIÓ DICHO CONTRATO, PUEDE PRESENTARLE AL PATRONO UNA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN ALEGANDO QUE ES MAYORITARIO, ENTONCES EL PATRONO PUEDE MANIFESTAR QUE ESE SINDICATO NO ES TITULAR DE REVISAR EL CONTRATO COLECTIVO. EN ESTE CASO EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, ÚNICAMENTE COMPRUEBA SI ÉSTE SINDICATO HA SUSTITUIDO AL SINDICATO TITULAR, SOLICITÁNDOLE AL PRIMERO LA RESOLUCIÓN CORRESPONDIENTE, EXPEDIDA POR EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES O LIBRANDO OFICIO AL JEFE DE ESTE DEPARTAMENTO PARA QUE LE INFORME AL RESPECTO. ENTONCES NO SE

COMPRUEBA SI EL SINDICATO, TIENE AFILIADOS NO MENOS DEL 51% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SINO SOLAMENTE SI HA SEGUIDO EL TRÁMITE QUE PRESCRIBE EL ART. 270 C. DE T. Y OBTENIDO RESOLUCIÓN A SU FAVOR.

CUANDO SE TRATE DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE INTERESES PROMOVIDO POR TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN SINDICATO O ÉSTE FUERE MINORITARIO, PARA LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES, PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD, LO QUE SE TIENE QUE COMPROBAR ES QUE LA DECISIÓN DE PLANTEAR EL CONFLICTO, FUÉ ADOPTADA POR LO MENOS POR EL 51% DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO.

PUEDE PLANTEARSE LA INTERROGANTE, SI ESTE PORCENTAJE LEGAL DEBE EXISTIR AL MOMENTO DE TOMAR EL ACUERDO DE PLANTEAR EL CONFLICTO O AL MOMENTO DE PRESENTAR LA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN. MI OPINIÓN ES QUE ESE PORCENTAJE DEBE EXISTIR AL MOMENTO DE ADOPTAR EL ACUERDO Y NO EN EL MOMENTO QUE SE PRESENTE LA SOLICITUD; ADEMÁS HAY QUE TOMAR EN CUENTA, DE QUE LOS SESENTA DÍAS DE QUE HABLA EL ART. 272 C. DE T. NO TIENE ACÁ LÓGICAMENTE NINGUNA APLICACIÓN.

SI ES EL SINDICATO MAYORITARIO EL QUE PLANTEA DICHO CONFLICTO, Y EL PATRONO LE MANIFIESTA QUE NO ESTÁ DISPUESTO A NEGOCIAR, POR NO SER TITULAR, ENTONCES LO QUE TENDRÁ QUE COMPROBARSE ES QUE DICHO SINDICATO TIENE AFILIADOS NO MENOS DEL 51% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO AL MOMENTO DE ADOPTARSE EL ACUERDO DE PLANTEAR EL CONFLICTO.

### VI.-3.-INICIO Y DESARROLLO DE LA ETAPA DE CONCILIACION

LA CONCILIACIÓN, SE DIFERENCIA DEL TRATO DIRECTO, POR LA INTERVENCIÓN DE UN TERCERO DENOMINADO CONCILIADOR, QUIEN TIENE COMO ATRIBUCIÓN PROCURAR QUE LAS PARTES SE AVENGAN, TRATAR - QUE SE LLEGUE A UN ACUERDO SATISFACTORIO EN EL CONFLICTO PROMOVIDO, Y EN ALGUNOS CASOS, PROPONER FÓRMULAS DE ARREGLO EQUITATIVAS Y PRÁCTICAS, QUE LAS PARTES PUEDEN ACEPTAR O RECHAZAR VOLUNTARIAMENTE.

LA CONCILIACIÓN ES LA SEGUNDA ETAPA EN LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS Y TIENE LUGAR CUANDO EN EL TRATO DIRECTO NO HUBO ACUERDO O ÉSTE FUE PARCIAL. EN ESTA ETAPA SOLAMENTE SE DISCUTEN O NEGOCIAN LOS PUNTOS NO SOLUCIONADOS EN EL TRATO DIRECTO.

CON RESPECTO A LA NEGATIVA DE NEGOCIAR, ÉSTA PUEDE SER EXPRESA O TÁCITA. LA PRIMERA SE VERIFICA CUANDO LA PARTE A QUIEN SE LE PRESENTA UNA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO, MANIFIESTA LOS MOTIVOS EN QUE LA FUNDA DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES AL DE SU RECIBO O CUANDO LAS PARTES NO LLEGAN A NINGÚN ACUERDO EN EL PLAZO SEÑALADO EN EL ART. 486.- LA SEGUNDA, PROCEDE CUANDO EL SOLICITADO NO CONTESTA LA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES AL DE SU RECIBO, PRESUMIÉNDOSE LA NEGATIVA A ENTENAR EN ARREGLO DIRECTO, POR EL SILENCIO DEL SOLICITADO.

EN EL CASO DE QUE LA NEGATIVA A NEGOCIAR SEA EXPRESA, CUALQUIERA DE LAS PARTES PUEDE PEDIR AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, QUE DÉ POR TERMINADA LA ETAPA DEL TRATO DIRECTO E INICIE LA - DE CONCILIACIÓN. CUANDO LA NEGATIVA ES TÁCITA, SOLAMENTE PUEDE - PEDIRLA EL SOLICITANTE.

TANTO PARA EL CASO DE LA NEGATIVA EXPRESA COMO PARA LA TÁCITA, SE TIENE POR AGOTADA LA ETAPA DEL TRATO DIRECTO.

EN EL AUTO, EN QUE EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, RESUELVE QUE SE AGREGUEN A SUS ANTECEDENTES LA SOLICITUD DE CONCILIACIÓN Y LAS ACTAS EN SU CASO, DA POR TERMINADO EL TRATO DIRECTO ENTRE LAS PARTES Y DE CONFORMIDAD AL ART. 492 Y -- SIG. DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ORDENA QUE SE INICIE Y SE TRAMITE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, NOMBRANDO PARA QUE EN ELLA INTERVENGA UN CONCILIADOR.

DE CONFORMIDAD A LA LEY, LE CORRESPONDE AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, EJERCER LAS ATRIBUCIONES DE CONCILIACIÓN, PERO LA MISMA LO FACULTA, PARA QUE EN EL CASO DE QUE ÉL NO QUIERA INTERVENIR, DESIGNE MEDIANTE RESOLUCIÓN, INMEDIATAMENTE A UN CONCILIADOR. DEBIDO A LAS NUMEROSAS ATRIBUCIONES QUE EJERCE EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, NORMALMENTE DELEGA DICHAS FUNCIONES EN UN CONCILIADOR.

EL CONCILIADOR, DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES, CITA A LAS PARTES EN CONFLICTO, A EFECTO DE QUE ACUERDEN EL HORARIO PARA CELEBRAR LAS REUNIONES DE CONCILIACIÓN Y PARA QUE NOMBREN A LAS PERSONAS QUE LAS HAN DE REPRESENTAR Y ASESORAR. ESTE PLAZO GENERALMENTE NO SE CUMPLE EN LA PRÁCTICA.

DEL PERSONAL QUE INTEGRA EL SERVICIO DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO SE DESIGNA AL CONCILIADOR. ASIMISMO EL INC. 2º DEL ART. 492 C. DET. EXPRESA: "ADEMÁS DEL CONCILIADOR, EN REUNIONES EN QUE TENGAN QUE ABORDARSE ASUNTOS IMPORTANTES O DIFÍCILES, PODRÁN PARTICIPAR UNO O MÁS CONCILIADORES NOMBRADOS POR EL PODER EJECUTIVO EN EL RAMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL" .



DEBEMOS DE HACER NOTAR QUE EN EL TRATO DIRECTO, CUANDO LAS PARTES NO SE PONEN DE ACUERDO, RESPECTO A LO DISPUESTO EN EL ART. 484, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, PREVIA AUDIENCIA DE LAS PARTES, DETERMINA EL LUGAR, FECHA Y LA HORA EN QUE SE EFECTUARÁN LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN; EN CAMBIO EN LA CONCILIACIÓN, EL CONCILIADOR CITA A LAS PARTES EN CONFLICTO A EFECTO DE QUE ACUERDEN EL HORARIO PARA CELEBRAR LAS REUNIONES DE NEGOCIACIÓN Y PARA QUE NOMBREN A LAS PERSONAS QUE LAS HAN DE REPRESENTAR Y ASESORAR. ES DECIR, QUE EN LA CONCILIACIÓN, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO O EL CONCILIADOR, NO TIENEN FACULTADES PARA DETERMINAR EL HORARIO DE LAS REUNIONES, SINO QUE SON LAS PARTES POR MUTUO ACUERDO LOS QUE LO FIJAN.

SI EN LA PRIMERA AUDIENCIA LAS PARTES NO SE PONEN DE ACUERDO EN EL HORARIO PARA CELEBRAR LAS REUNIONES DE CONCILIACIÓN, ENTONCES EL CONCILIADOR LOS CITA TANTAS VECES COMO FUERE NECESARIO PARA QUE SE PONGAN DE ACUERDO; TAMBIÉN PUEDE SUCEDER QUE LAS PARTES NUNCA SE PONGAN DE ACUERDO. EL CONCILIADOR, DEBE LEVANTAR ACTA DE CADA AUDIENCIA, HACIENDO CONSTAR LA INASISTENCIA DE ALGUNA DE LAS PARTES, ASÍ COMO LAS RAZONES POR LAS CUALES NO LLEGAN A PONERSE DE ACUERDO; ESTO ES ÚTIL PORQUE EN EL FUTURO LE PUEDE SERVIR AL JUEZ, COMO ELEMENTO DE JUICIO, PARA LA IMPUTACIÓN DE LA HUELGA O EL PARO, SI LAS PARTES LLEGAN A ESTE EXTREMO.

CON RESPECTO A LAS PERSONAS QUE HAN DE REPRESENTAR Y ASESORAR A LAS PARTES TENEMOS, POR EL SINDICATO: EL REPRESENTANTE LEGAL, LA COMISIÓN NEGOCIADORA FORMADA POR MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA, LOS APODERADOS Y LOS ASESORES; Y POR PARTE DEL PATRONO: EL PATRONO, EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD O PERSONA JURÍDICA EN SU CASO Y SUS APODERADOS. PUEDEN TAMBIÉN ACOMPAÑARSE DE CONTADORES, AUDITORES, PERITOS, ETC. .

EL ART. 494 C. DE T. PRESCRIBE QUE "EL PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN NO ESTARÁ SUJETO A NINGUNA FORMALIDAD, EN ÉL NO SE ADMITIRÁN SISTEMAS O MÉTODOS QUE PUEBAN OBSTACULIZAR EL AVENIMIENTO, DEBIENDO EN TODO CASO DARSE LA MAYOR FLEXIBILIDAD AL TRÁMITE Y A LA NEGOCIACIÓN".

DE ACUERDO A ESTE ARTÍCULO, EN EL PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN, DEBEN EVITARSE LOS FORMALISMOS, TRÁMITES DILATORIOS, DEMORAS INJUSTIFICADAS; ASIMISMO DEBEN REDUCIRSE LOS PLAZOS AL MÍNIMO Y EMPLEARSE UN SISTEMA EFICAZ Y RÁPIDO DE NOTIFICACIONES E INCLUSO PUEDEN CITARSE A LAS PARTES POR LA VÍA TELEFÓNICA, CUANDO EL CASO LO REQUIERA. ES DECIR, QUE DEBE AGILIZARSE EL PROCEDIMIENTO DESDE SU INICIO HASTA SU TERMINACIÓN, TENIENDO EN CUENTA QUE EL EXCESO DE SOLEMNIDADES ES DAÑINO AL ÁNIMO CONCILIATORIO.

ESTE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SE CONTRAPONA AL JUDICIAL, EN EL CUAL EL PROCESO ESTÁ EMPAPADO DE FORMALIDADES, YA SEA CON RESPECTO A LAS NOTIFICACIONES, LA PRUEBA, COMPARECENCIA DE LAS PARTES, PLAZOS, ETC., LO CUAL NO SUCEDE CON LA CONCILIACIÓN COMO UNA ETAPA DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS.

EL ART. 439 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE PANAMÁ, EN SUS INCISOS 1.- Y 2.- AL RESPECTO DICE: "ART. 439.-EL CONCILIADOR, AL REUNIR A LAS PARTES EN EL CONFLICTO, INTENTARÁ UN AMIGABLE AVENIMIENTO SOBRE LAS SIGUIENTES BASES: 1.- EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION DEBE CARACTERIZARSE POR LA FLEXIBILIDAD, LA AUSENCIA DE FORMALISMOS Y DEBE SER SIMPLE EN SU DESARROLLO. 2.- DEBEN ELIMINARSE LAS EXPOSICIONES FORMALES, LAS DECLARACIONES DE TESTIGOS Y LA PRESENTACIÓN DE OTRAS PRUEBAS SÓLO SE ADMITIRÁN CUANDO EL CONCILIADOR LAS ESTIME CONVENIENTES PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LA CONCILIACIÓN."

DESEMOS DE TENER EN CUENTA EL ART. 493 C. DE T. QUE EXPRESA QUE "EL CONCILIADOR DEBE MODERAR EL COMPORTAMIENTO DE LOS INTERESADOS Y PROCURAR AVENIRLOS, PROPONIÉNDOLES SOBRE -- LOS DISTINTOS PUNTOS DE DISCORDIA LAS SOLUCIONES QUE A SU JUL CIO SEAN EQUITATIVAS Y ENCAMINADAS A ARMONIZAR LOS INTERESES DEL CAPITAL Y DEL TRABAJO".

EL CÓDIGO DE PANAMÁ TIENE UNA REGULACIÓN SIMILAR EN LOS INC. 3 Y 4 DEL ART. 493, ANTES CITADO, QUE TEXTUALMENTE - DICEN: "3.- EL FUNCIONARIO DEBE LIMITARSE A ACTUAR COMO UN IN TERMEDIOARIO ENTRE LAS PARTES, A PRESIDIR Y DIRIGIR LOS DEBA-- TES CON MOTIVO DE LAS REUNIONES CONJUNTAS, DESEMPEÑANDO UN PA PEL ACTIVO EN LA ACLARACIÓN DE LOS HECHOS. 4.- EL CONCILIA-- DOR DEBE EXAMINAR Y EXPLORAR LOS POSIBLES MEDIOS PARA LLEGAR A UN ENTENDIMIENTO, Y PRESENTARÁ PROPUESTAS OPORTUNAS, CON -- VISTA A UNA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO".

EN LA PRÁCTICA, UNA VEZ QUE SE HA ACORDADO EL HORA-- RIO PARA CELEBRAR LAS REUNIONES DE NEGOCIACIÓN, LAS PARTES -- TIENEN LA OBLIGACIÓN DE PRESENTARSE A CADA REUNIÓN DE CONCILIA-- LIACIÓN, SIN NECESIDAD DE NUEVOS CITATORIOS.

EL CONCILIADOR ES QUIEN PRESIDE LAS REUNIONES, EL - QUE LEE A LAS PARTES LAS CLÁUSULAS DE LOS CONTRATOS Y QUIEN - DIRIGE LOS DEBATES.

EN RELACIÓN A LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO QUE SE VAN A DISCUTIR O NEGOCIAR, UNAS TIENEN UN CARÁCTER ESTRICTAMENTE NORMATIVO Y OTRAS ECONÓMICAS; ESTAS ÚLTIMAS SON LAS QUE RESUL TAN MÁS DIFÍCIL DE APROBARLAS, POR CUANTO SIGNIFICA A LA EM-- PRESA UNA DISMINUCIÓN EN SUS UTILIDADES.

ENTRE LAS CLÁUSULAS NORMATIVAS PODEMOS MENCIONAR: - INGRESO DE NUEVOS TRABAJADORES, PERÍODOS DE PRUEBA, AVISOS POR

AUSENCIAS IMPREVISTAS, SUSTITUCIONES DE NUEVOS TRABAJADORES, TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO, QUEJAS, SUGERENCIAS O RECLAMOS, COMITÉS DE SEGURIDAD, ETC. .

ENTRE LAS DE CARÁCTER ECONÓMICO ESTÁN: SEGURO DE VIDA COLECTIVO, TRANSPORTE DE TRABAJADORES, DÍAS DE ASUETO Y DE VACACIONES, UNIFORME PARA LOS TRABAJADORES, COMEDORES EN LA EMPRESA, CONTRIBUCIONES PARA FINES CULTURALES, SOCIALES O MATRIMONIALES, SALARIOS CONTENIDOS EN LO QUE SE DENOMINA "TABULADOR DE SALARIOS", CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO DE GUARDERÍAS INFANTILES PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES, ETC. .

SIENDO LA CONCILIACIÓN UNA ETAPA OBLIGATORIA DEL CONFLICTO Y UN MEDIO DE SOLUCIÓN PACÍFICA DEL MISMO, EN EL CUAL LAS PARTES LLEGAN A UN ACUERDO SIN COACCIÓN DE NINGUNA AUTORIDAD, DEBE EL CONCILIADOR HACER LOS MAYORES ESFUERZOS PARA RESOLVER LA CONTROVERSIA, YA SEA DIRIGIÉNDOLAS, GUIÁNDOLAS Y SI ACASO FUERE NECESARIO PROPONIÉNDOLES FÓRMULAS DE ARREGLO EQUITATIVAS. POR EL MISMO MOTIVO, EL LEGISLADOR NO HA LIMITADO EL PERÍODO QUE PUEDE DURAR LA CONCILIACIÓN NI TAMPOCO EL NÚMERO DE REUNIONES QUE DEBAN CELEBRARSE.

EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, AL IGUAL QUE EN EL TRATO DIRECTO, PUEDE RESULTAR QUE SE LLEGUE A UN ACUERDO TOTAL O NO LLEGARSE A NINGUNO; PERO DEBEMOS DE OBSERVAR QUE LA LEY EN LA CONCILIACIÓN NO DICE NADA DEL ACUERDO PARCIAL, TAL COMO SUCEDE EN EL TRATO DIRECTO.

LA ETAPA DE CONCILIACIÓN PUEDE CONCLUIR POR LAS SIGUIENTES CAUSAS: 1º) POR HABERSE LLEGADO A UN ACUERDO TOTAL SOBRE TODAS LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENE EL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO; 2º) POR MANIFESTAR EXPRESAMENTE UNA DE LAS PARTES QUE NO ESTÁ DISPUESTA A CONCILIAR; Y 3º) POR FALTAR UNA DE LAS PARTES A MÁS DE TRES REUNIONES CONCILIATORIAS.

EN LOS ÚLTIMOS DOS CASOS, SE LEVANTA ACTA HACIENDO CONSTAR TODO LO OCURRIDO Y EL CONCILIADOR DEVUELVE LAS DILIGENCIAS AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO; RECIBIDAS POR ÉSTE, O CUANDO EL MISMO HUBIERE ACTUADO, DICTA RESOLUCIÓN POR AUTO EN EL PROCEDIMIENTO, DECLARANDO QUE DA POR TERMINADA LA ETAPA DE CONCILIACIÓN Y SE LOS HACE SABER A LAS PARTES.

DEDEMOS DE HACER NOTAR QUE EL CONCILIADOR NO TIENE FACULTAD PARA DAR POR TERMINADA LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, SI NO QUE ES UNA ATRIBUCIÓN PROPIA DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, QUE NO PUEDE SER DELEGADA.

DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES A LA NOTIFICACIÓN DEL AUTO EN QUE SE DA POR TERMINADA LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, LAS PARTES PUEBEN DECIDIR LO SIGUIENTE 1) DESISTIR DEL CONFLICTO; 2°) SOMETER EL CONFLICTO AL ARBITRAJE VOLUNTARIO; Y 3°) ESTALLAR LA HUELGA O EL PARO.

TODO LO DICHO ANTERIORMENTE SOBRE LA CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS QUE TIENEN POR OBJETO LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DE UN CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, TAMBIÉN ES APLICABLE EN LO PERTINENTE A LOS CONFLICTOS QUE PERSIGUEN LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES.

## VII.- CONCLUSION DE LA ETAPA CONCILIATORIA

### VII.- 1.- AVENIMIENTO

CUANDO HAY UN ACUERDO TOTAL EN EL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, QUE SE HA NEGOCIADO EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, EL PROYECTO RESPECTIVO, DEBE SOMETERSE A LA APROBACIÓN DE LA ASAMBLEA SINDICAL.

ÉSTA ASAMBLEA, PUEDE RECHAZAR EL PROYECTO, TOTAL O PARCIALMENTE, PUDIENDO POR CONSIGUIENTE LAS PARTES PROSEGUIR NEGOCIANDO EL PROYECTO EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN O PEDIR CUALQUIERA DE ELLAS QUE SE DE POR FINALIZADA ESTA ETAPA.

SI LA ASAMBLEA APRUEBA EL PROYECTO DEL CONTRATO O CONVENCIÓN, LAS PARTES DEBEN CELEBRARLO, SUSCRIBIENDO TANTOS EJEMPLARES COMO CONTRATANTES HAYA MÁS UNO.

UNA VEZ CELEBRADOS EL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS, CUALQUIERA DE LAS PARTES PRESENTA LOS EJEMPLARES AL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES, PARA SU INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO QUE AL EFECTO LLEVA LA SECCIÓN DE ASOCIACIONES PROFESIONALES.

DICHA SECCIÓN, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A LA PRESENTACIÓN DEL CONTRATO O CONVENCIÓN, DEBE CALIFICAR LOS REQUISITOS DE FORMA Y LA CAPACIDAD DE LOS CONTRATANTES. SI NO SE ENCUENTRA CONTRAVENCIÓN A LAS LEYES, VERIFICA LA INSCRIPCIÓN INMEDIATAMENTE; EN CASO CONTRARIO, DEVUELVE A LOS INTERESADOS LOS EJEMPLARES DEL CONTRATO O CONVENCIÓN CON LAS OBSERVACIONES PERTINENTES.

SI ES DENEGADA LA INSCRIPCIÓN, Y UNA DE LAS PARTES, LO CONSIDERA INEJECUTO, PUEDE RECURRIR PARA ANTE EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, DENTRO DE LOS TRES DÍAS SIGUIENTES AL DE LA NOTIFICACIÓN DE LA DENEGATORIA. SI EL DIRECTOR GENERAL, ENCUENTRA QUE LA RESOLUCIÓN ESTÁ AJUSTADA A DERECHO LA CONFIRMA, EN CASO CONTRARIO ORDENA LA INSCRIPCIÓN.

LA RESOLUCIÓN QUE DICTA EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO NO ADMITE NINGÚN RECURSO.

DEBEMOS TENER EN CUENTA QUE AÚN CUANDO SE HAYA HECHO LA CALIFICACIÓN POR LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE, AL CONTRATO O CONVENCIÓN, Y ÉSTE SE INSCRIBE, CONTENIENDO CLÁUSULAS QUE -- VIOLLEN LOS DERECHOS CONSAGRADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, A FAVOR DE LOS TRABAJADORES, DICHAS CLÁUSULAS SE TIENEN POR NO ESCRITAS.

EN CADA UNO DE LOS EJEMPLARES DEL CONTRATO O CONVENCIÓN, SE ANOTA LA HORA Y FECHA DEL REGISTRO, Y EL LIBRO, NÚMERO Y FOLIO EN QUE APARECE EL ASIENTO; SE DEVUELVE UN EJEMPLAR A -- CADA CONTRATANTE Y SE CONSERVA UNO EN EL ARCHIVO DE LA SECCIÓN.

UNA VEZ DEBIDAMENTE INSCRITO EL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, SE DA POR FINALIZADO EL CONFLICTO COLECTIVO DE INTERESES, NO PUDIENDO LAS PARTES VOLVER A NEGOCIAR EL CONTRATO O CONVENCIÓN ANTES DE EXPIRAR EL PLAZO LEGAL O EL CONTRACTUAL, SALVO QUE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PAÍS O DE LA EMPRESA VARIAREN SUSTANCIALMENTE.

CUANDO EL CONFLICTO COLECTIVO TIENE POR OBJETO LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES, Y EN LA ETAPA CONCILIATORIA SE LLEGA A UN AVENIMIENTO TOTAL, TIENE ESTE FUERZA EJECUTIVA; Y TRATÁNDOSE DE OBLIGACIONES NO ECONÓMICAS, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, LAS DEBE HACER CUMPLIR POR LOS MEDIOS QUE ESTÉN A SU ALCANCE.

EN ESTE CASO, EL CONFLICTO SE DA POR CONCLUIDO, UNA VEZ QUE EN LA CONCILIACIÓN SE HA LLEGADO A UN AVENIMIENTO TOTAL, NO -- NECESITÁNDOSE POR CONSIGUIENTE DE NINGUNA OTRA FORMALIDAD.

VII.- 2.- NO AVENIMIENTO

VII.- 2.- 1.- ARBITRAJE VOLUNTARIO

CUANDO EL CONFLICTO TIENE POR OBJETO LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DEL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO, Y UNA DE LAS PARTES MANIFIESTA QUE NO ESTÁ DISPUESTA A CONCILIAR O SI TÁCITAMENTE RENUNCIA A ESE MEDIO, FALTANDO A MÁS DE TRES REUNIONES SE DA POR FINALIZADA LA ETAPA DE CONCILIACIÓN.

UNA VEZ NOTIFICADAS LAS PARTES DE QUE HA CONCLUIDO LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES A DICHA NOTIFICACIÓN, UNA DE LAS PARTES PUEDE COMUNICAR AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, QUE HA DECIDIDO SOMETER - EL CONFLICTO A ARBITRAJE VOLUNTARIO; ÉSTE LO HACE SABER A LA OTRA PARTE, PREVINIÉNDOLE MANIFESTAR DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES A LA NOTIFICACIÓN, SI ACEPTA O NO EL ARBITRAJE OFRECIDO.

AQUÍ PUEDEN SUCEDER TRES COSAS, A SABER: 1º) QUE NO CONTESTE; 2º) QUE EL SOLICITADO MANIFIESTE QUE NO ACEPTA EL - ARBITRAJE; Y 3º) QUE ACEPTA EL ARBITRAJE.

CUANDO LA PARTE A QUIEN SE LE OFRECE EL ARBITRAJE NO CONTESTA DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS DE LA NOTIFICACIÓN O MANIFIESTA QUE NO LO ACEPTA, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, - LO NOTIFICA AL OFERENTE; SI ÉSTE FUERE LA PARTE QUE PROMOVIÓ - EL CONFLICTO, DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES, PUEDE EXPRESAR: A) QUE DESEA DECLARAR LA HUELGA O EL PARO; O B) - QUE DESISTE DEL CONFLICTO.

CUANDO LAS PARTES ESTÁN DE ACUERDO EN EL ARBITRAJE - VOLUNTARIO, SE CONSIDERA SOMETIDO EL CONFLICTO A ESTE SISTEMA DE SOLUCIÓN, CON SOLO LA EXISTENCIA DE DICHO ACUERDO, NO NECESITÁNDOSE PARA ELLO LA ESCRITURA DE COMPROMISO.

DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS DE HABERSE SOMETIDO EL CONFLICTO A ARBITRAJE, CADA UNA DE LAS PARTES DESIGNA UN ARBITRADOR Y SE LO COMUNICA AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO. SI LAS PARTES O ALGUNA DE ELLAS, NO HACE EL NOMBRAMIENTO, EL DIREC



TOR GENERAL DE TRABAJO, LO HACE EN NOMBRE DEL INFRACTOR O INFRACTORES.

UNA VEZ DESIGNADOS DICHS ARBITRADORES SON CITADOS POR EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO PARA QUE CONCURRAN A SU DESPACHO DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES, PARA SER JURAMENTADOS Y PARA ELEGIR UN TERCER ARBITRADOR QUE SERÁ EL PRESIDENTE -- DEL TRIBUNAL. SI NO SE PONEN DE ACUERDO EN LA ELECCIÓN EL DIRECTOR GENERAL, DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES, HACE -- EL NOMBRAMIENTO, JURAMENTA AL TERCER ÁRBITRO Y DA POSESIÓN DE SUS CARGOS A TODOS LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.

DE CONFORMIDAD AL ART. 500 C. DE T. PROCEDE EL ARBITRAJE VOLUNTARIO, EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1º) CUANDO LAS PARTES VOLUNTARIAMENTE CONVENGAN EN SO-- METERSE AL ARBITRAJE COMO UN MEDIO DE SOLUCIONAR EL CONFLICTO;

2º) CUANDO EN EL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE -- TRABAJO SE HUBIERE ESTIPULADO EL ARBITRAJE; Y

3º) SIEMPRE QUE SE TRATE DE UN SERVICIO PÚBLICO O ESENCIAL A LA COMUNIDAD DIRECTAMENTE PRESTADO POR EL ESTADO, EL MUNICIPIO O UN ENTE DESCENTRALIZADO.

EN EL ÚLTIMO CASO, POR SUPUESTO SIEMPRE ES NECESARIO -- QUE LAS PARTES SE SOMETAN VOLUNTARIAMENTE; SI ESA VOLUNTAD FALTA, ENTONCES PROCEDE EL ARBITRAJE OBLIGATORIO.

AL DAR POSESIÓN A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO ENTREGA AL PRESIDENTE DEL MISMO, TODOS --- LOS ANTECEDENTES, INFORMES Y DILIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO.

DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES AL DE LA TOMA DE -- POSESIÓN, EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEBE ENTERARSE DE LOS ANTECEDENTES DEL CONFLICTO, RECIBIR LAS PRUEBAS QUE CREA CONVENIENTE -- Y SEÑALAR EL LUGAR, DÍA Y HORA PARA OIR A LAS PARTES. EN ESTA AUDIENCIA SE INTENTA POR ÚLTIMA VEZ QUE LAS PARTES LLEGUEN A UN AVENIMIENTO TOTAL.

EN EL CASO DE LOGRARSE UN ACUERDO TOTAL SOBRE EL PROYECTO DEL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, ENTONCES DEBE SOMETERSE A LA APROBACIÓN DE LA RESPECTIVA ASAMBLEA SINDICAL, QUIEN PUEDE APROBAR O RECHAZAR EL AVENIMIENTO.

CUANDO LA ASAMBLEA SINDICAL APRUEBA EL PROYECTO, SE SIGUE EL TRÁMITE LEGAL CORRESPONDIENTE HASTA SU INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO QUE AL EFECTO LLEVA EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES, QUEDANDO ASÍ CONCLUIDO EL CONFLICTO; PERO CUANDO LA ASAMBLEA SINDICAL LO RECHAZA, DEBE PROSEGUIRSE CON EL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE.

DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU INTEGRACIÓN, EL TRIBUNAL PRONUNCIA EL --- FALLO -LAUDO ARBITRAL- QUE ES FIRMADO POR TODOS LOS MIEMBROS ; SI ALGUNO REHUSA FIRMAR, SE HACE MENCIÓN DE ESA CIRCUNSTANCIA Y EL LAUDO TIENE EL MISMO EFECTO QUE SI HUBIESE SIDO FIRMADO POR TODOS Y NO ADMITE RECURSO ALGUNO.

CUANDO EL LAUDO SE PRONUNCIA FUERA DE LOS TREINTA DÍAS QUE EXIGE LA LEY, NO ES NULO, PERO LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL ARBITRAL PIERDEN SUS HONORARIOS.

EL LAUDO LE PONE FIN AL CONFLICTO COLECTIVO Y TIENE -- EL CARÁCTER DE CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS DE TRABAJO, SE -- INSCRIBE SIN MÁS TRÁMITE NI DILIGENCIA EN EL REGISTRO QUE AL E-- FECTO LLEVA EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES Y SU VIGENCIA ES DE TRES AÑOS CONTADOS A PARTIR DE LA INSCRIP--- CIÓN.

EL LAUDO ARBITRAL COMPRENDERÁ TODO EL PROYECTO DEL CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVO, AÚN AQUELLAS CLÁUSULAS QUE SE HU--BIEREN APROBADO EN LA ETAPA CONCILIATORIA. ÉSTO ES ASÍ, PORQUE LA LEY NO LE DA NINGUN AFECTO A LOS ACUERDOS PARCIALES A QUE LLE--GAREN LAS PARTES EN LA CONCILIACIÓN Y ES EL LAUDO ARBITRAL AL QUE LE OTURGA VALOR DE CONTRATO O CONVENCIÓN COLECTIVOS.

CUANDO EL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO TIENE POR OBJETO LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES, EL LAUDO ARBITRAL PONE FIN AL CONFLICTO, Y HOMOLOGADO POR EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, OBLIGA A LAS PARTES, TIENE EL CARÁCTER DE SENTENCIA EJECUTORIADA Y, RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES NO ECONÓMICAS, EL DIRECTOR PUEDE HACERLAS CUMPLIR POR LOS MEDIOS QUE ESTÉN A SU ALCANCE. LAS OBLIGACIONES DE CARÁCTER ECONÓMICAS, EN CASO DE INCUMPLIMIENTO, SE PUEDEN EXIGIR ANTE EL JUEZ DE LO LABORAL COMPETENTE.

CON RESPECTO A LAS OBLIGACIONES NO ECONÓMICAS, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, PUEDE LIBRAR OFICIO AL INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO, PARA QUE ÉSTE CONMINE POR MEDIO DE UNA MULTA A LA PARTE RENUENTE AL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN, ASIMISMO PUEDE EXTENDER A LA PARTE SOLICITANTE, CERTIFICACIÓN SOBRE LOS PUNTOS QUE SE QUIEREN CUMPLIR, PARA QUE AQUÉLLA PUEDA EJERCITAR LAS ACCIONES QUE LE COMPETAN; ADEMÁS PUEDE CITAR A LAS PARTES EN CONFLICTO, PARA CELEBRAR UNA AUDIENCIA COMÚN CONCILIATORIA, CON EL OBJETO DE QUE SE LE PONGA DEFINITIVAMENTE FIN AL CONFLICTO, POR MEDIO DE UN ARREGLO AMIGABLE.

## VII.- 2.- 2.- ARBITRAJE OBLIGATORIO

DE ACUERDO AL ART. 515 C. DE T. SERÁN DECIDIDOS POR MEDIOS DE ARBITRAJE OBLIGATORIO, LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SIGUIENTES:

1º) LOS QUE AFECTEN UN SERVICIO PÚBLICO O ESENCIAL A LA COMUNIDAD DIRECTAMENTE PRESTADOS POR EL ESTADO, EL MUNICIPIO O POR UN ENTE DESCENTRALIZADO, QUE NO HUBIEREN SIDO RESUELTOS POR ARREGLO DIRECTO O CONCILIACIÓN Y SI LAS PARTES NO SE SOMETIEREN AL ARBITRAJE VOLUNTARIO;

2º) QUELLOS EN QUE LA PROLONGACIÓN DE UNA HUELGA O PARO PRODUCIDO EN UN SERVICIO PÚBLICO O ESENCIAL A LA COMUNIDAD, PRESTADO POR EMPRESAS PRIVADAS, ESTÉ CAUSANDO GRAVE DAÑO AL INTERÉS COLECTIVO; Y

3º) EN TODO CASO, AQUELLOS EN QUE SE IMPONGA LA --- PRONTA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS: DAÑO INMINENTE A LA ECONOMÍA NACIONAL O GRAVE TRASTORNO EN LA --- RESPECTIVA COMUNIDAD.

EL FUNDAMENTO DE IMPONER EL ARBITRAJE OBLIGATORIO, EN EL CASO DEL NUMERAL 1º) DE DICHO ARTÍCULO, OBEDECE SOBRE TODO A QUE LOS EMPLEADOS DEL ESTADO O DE LAS INSTITUCIONES - OFICIALES AUTÓNOMAS O SEMI-AUTÓNOMAS, BAJO EL IMPERIO DEL CÓDIGO DE TRABAJO ANTERIOR AL VIGENTE, REALIZABAN SUSPENSIONES COLECTIVAS ADUCIENDO QUE NO CONTABAN CON UN CAMINO O UN PROCEDIMIENTO ADECUADO PARA DIRIMIR SUS CONTROVERSIAS, VIOLANDO EN FORMA FLAGRANTE EL ART. 110 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, QUE PRECEPTÚA QUE "SE PROHIBE LA HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS, LO MISMO QUE EL ABANDONO COLECTIVO DE SUS CARGOS".

EN LOS COMENTARIOS DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS PRIVADAS (ANEP) AL ART. 513 DEL PROYECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO (ART. 515 No. 1º DEL CÓDIGO VIGENTE), SE ENCUENTRAN - LOS PÁRRAFOS QUE LITERALMENTE DICEN: "ESTE ARTÍCULO NO ARMONIZA

CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 287 DEL PROYECTO, PUES EN AQUELLA DISPOSICIÓN SE ESTABLECE QUE PARA LA VALIDEZ DE UN CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE UNA INSTITUCIÓN OFICIAL AUTÓNOMA O SEMIAUTÓNOMA, ES NECESARIO QUE OBTenga LA APROBACIÓN DEL RESPECTIVO MINISTERIO, PREVIA OPINIÓN DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y DE LA CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA, Y ES EL CASO, QUE CONFORME AL ART. 510 DEL PROYECTO, EL LAUDO ARBITRAL TIENE EL VALOR Y EL ALCANCE DE UN CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS. DE ESTA INCONGRUENCIA, SURGEN LAS SIGUIENTES DUDAS: ¿SERÁ NECESARIO LA APROBACIÓN PREVISTA EN EL ART. 287 PARA QUE TENGA VALIDEZ EL LAUDO ARBITRAL? ¿PUEDEN DE ACUERDO CON LA CONSTITUCIÓN, IMPONER SU CRITERIO UN TRIBUNAL ARBITRAL, AL ESTADO, A UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO DE ÉSTE, O A UN MUNICIPIO, EN CONFLICTOS DE ESTA NATURALEZA?".

AL IGUAL QUE EN EL ARBITRAJE VOLUNTARIO EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE ESTÁ FORMADO POR TRES MIEMBROS, PERO EN EL ARBITRAJE OBLIGATORIO, SON NOMBRADOS LOS ÁRBITROS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; ASIMISMO EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO Y UN FUNCIONARIO DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA DESIGNADO POR EL TITULAR DE ESE RAMO, ACTÚAN COMO ASESORES.

TODO LO DISPUESTO PARA EL ARBITRAJE VOLUNTARIO, ESPECIALMENTE SOBRE PROCEDIMIENTOS, CARÁCTER, INSCRIPCIÓN Y VIGENCIA DEL LAUDO ARBITRAL, SE APLICA AL ARBITRAJE OBLIGATORIO.

VII.- 2.- 3.- HUELGA O PARO

De conformidad a nuestra Ley, huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de -- trabajadores con el propósito de obtener una finalidad determinada; y paro es la suspensión del trabajo ordenada - por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias em presas o en uno o varios establecimientos.

El Código de Trabajo las únicas huelgas que reconoce son aquellas que tienen cualquiera de las finalidades siguientes: 1o) La celebración o revisión del contrato o - convención colectivos de trabajo; y 2o.) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores; y los paros que tengan por objetivo la defensa de los intereses - económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectiva de traba jo.

Notificadas las partes de la resolución en que se da por terminada la etapa de conciliación, la parte que promo vió el conflicto puede manifestar, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicha notificación, que su propósi to no es de someter el conflicto al conocimiento de árbi tros sino el de declarar la huelga o el paro.

El acuerdo de huelga debe tomarse en votación secreta, por no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabaja dores que presten sus servicios en la empresa o estableci miento afectados por el conflicto, y obliga a todo el per sonal de los mismos.

En la reunión en que se adopte el acuerdo de huelga - se elige el comité de huelga, que es el negociador de la so lución del conflicto planteado, sirve de órgano de informa ción de los trabajadores y de órgano de comunicación con - las autoridades.

Debe hacerse notar que el acuerdo de huelga se toma por los trabajadores de la empresa o establecimiento y no por el sindicato que ha venido negociando el contrato o convención colectivos de trabajo, y además, que de allí en adelante, no es la junta directiva quien maneja las gestiones, sino el comité de huelga. Este cambio tiene un fundamento constitucional ya que el Art. 192 de la Constitución Política expresamente dice que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores.

La Huelga o el paro deben limitarse a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del lugar de trabajo, en consecuencia se prohíbe toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, durante un conflicto colectivo de trabajo.

De acuerdo al Art. 566 C. de T. , la huelga y el paro terminan: 1) Por arreglo directo; 2) Por someter el conflicto al conocimiento de árbitros; y 3) Por la declaratoria de ilegalidad de la huelga o el paro.

Con respecto al arreglo directo y al arbitraje, es aplicable, en lo pertinente, lo que al respecto se ha dicho en relación a las etapas del trato directo y de arbitraje. Sin embargo debe tenerse presente, que el arreglo directo se realiza entre el comité de huelga y el patrono; la aprobación del acuerdo cuando se trate del contrato o convención colectivos, corresponde a la asamblea sindical respectiva y no a todos los trabajadores. En el caso de la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, siempre es necesario la homologación del Director General de Trabajo.

La huelga o el paro pueden ser declarados legales o ilegales, a petición de parte, por el Juez competente.

La declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro, ya no corresponde al Director General de Trabajo, sino que a los Jueces de lo Laboral y a los Jueces de Primera Instancia con competencia en materia laboral.

El trámite del conflicto colectivo de intereses es mixto; parte de carácter administrativo y parte de carácter jurisdiccional. La razón de este híbrido tiene también fundamento constitucional, ya que el Art. 81 de la Constitución Política expresa que al Poder Judicial corresponde la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia laboral. El legislador secundario ha tenido el cuidado de dejar las etapas del conflicto colectivo en que se procura un acuerdo entre las partes, en manos de la autoridad administrativa; y la parte en que hay controversia jurídica y por lo tanto administración de justicia, en manos de la autoridad jurisdiccional.

Según el Art. 551 C. de T. , la huelga es declarada legal cuando se han llenado los requisitos y trámites que prescribe el Código de Trabajo y tiene por finalidad una de las señaladas en el Art. 528. y de conformidad al Art. 559 C. de T., el paro es declarado legal cuando se han llenado los requisitos y trámites que prescribe el Código de Trabajo y tiene por finalidad el objetivo señalado en el Art. 540.

La huelga es declarada ilegal, de acuerdo al Art. 553 C. de T., en los siguientes casos: A) Cuando se trate de un servicio público o esencial a la comunidad, directamente servido por el Estado o por un ente descentralizado; B) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 528; C) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación; ch) Cuando haya sido estallada antes o después del plazo señalado



en el Art. 530; d) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; e) Cuando no se presente el documento en que consta el acuerdo de huelga, dentro del término señalado en el Art. 549; o f) Cuando de la inspección resulte que los trabajadores en huelga no constituyen por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del personal de la empresa o establecimiento afectados; asimismo el Art. 556 C. de T., lo complementa en la siguiente forma: No será necesaria la inspección a que se refiere el Art. 550 y la huelga se declarará ilegal en los siguientes casos: a) Cuando el Director General de Trabajo informe que no existen las diligencias que se le piden; b) Cuando de las diligencias apareciere que no se ha cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación; c) Cuando de las mismas diligencias conste que la huelga estalló antes o después del plazo señalado en el Art. 530; o ch) Cuando en el término señalado en el Art. 549 no se presente el documento del que conste el acuerdo de huelga.

El paro es declarado ilegal en base al Art. 560 C. de T. que literalmente dice: "El paro será declarado ilegal en cualquiera de los siguientes casos: a) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 540; b) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto por este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación; c) Cuando haya sido ejecutado antes o después del plazo señalado en el Art. 543; ch) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; o d) Cuando de la inspección resulte que el paro no afecta a la totalidad de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 533".; el Art. 563 C. de T. lo amplía y dice: " No será necesaria la inspección a que se refiere el Art. 558 y el paro será declarado ilegal en los -

siguientes casos: A) Cuando el Director General de Trabajo - informe que no existen las diligencias que se le piden; B) - Cuando de las diligencias apareciere que no se ha cumplido - lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo o de conciliación; o C) Cuando de las mismas diligencias conste que el paro se ejecutó antes o después del plazo señalado en el Art. 543"; y el Art. 564 C. de T. agrega: - - "Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido - cualquiera de los extremos siguientes, se declarará ilegal - el paro: A) Cuando de la inspección resulte que el paro no - afecta a la totalidad de trabajadores; o B) Cuando el paro - no se limitare a la suspensión pacífica de labores. En este caso, si ya se hubiere declarado la legalidad del paro, se - revocará esa resolución y tendrá lugar lo dispuesto en el Art. 561" .

El Código de Trabajo no enumera las causas de la - imputabilidad de la huelga o el paro. Entonces surge la pre- gunta ¿Que elementos de juicio van a servir al Juez para de- clarar la imputabilidad o no imputabilidad de los mismos?. - El Art. 548 C. de T. establece que al recibir la solicitud de calificación el Juez debe pedir al Director General de Traba- jo las diligencias correspondientes, las cuales contienen to- do lo relativo al trato directo y a la conciliación.

En esas diligencias, especialmente en la parte - relativa a la etapa de conciliación, aparece el comportamien- to de cada una de las partes, su deseo de negociar o su in-- transigencia, su puntualidad a las sesiones o su inasistencia, la equidad de sus peticiones u ofrecimientos o su inconsecuenci a, etc.: fundamentándose en dichos elementos, es que el Juez declara la imputabilidad o no imputabilidad, al patrono, de la

huelga o el paro.

El Código de Trabajo de Panamá especifica cuando es imputable la huelga al patrono, en los artículos que literalmente dicen: "Art. 510.- Se declarará imputable al empleador la huelga legal declarada por cualquiera de los siguientes motivos que resulten probados: 1.- Los especificados en los ordinales 3o. y 4o. del Art. 480; o 2.- Cuando el empleador no hubiere contestado el pliego de peticiones o hubiese abandonado la conciliación. Art. 511. También se declarará imputable la huelga si el empleador hubiere violado alguna de las obligaciones que durante la huelga le imponen los artículos 493, ordinal 1o. y 3o. y 496, o de cualquier otra manera entorpeciere grave e injustamente el libre ejercicio del derecho de huelga".

Las disposiciones antes citadas dicen textualmente así: "Art. 480.- La huelga deberá tener alguno de los siguientes objetivos: 3.- Exigir el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, del arreglo directo o del laudo arbitral, en las empresas, negocios o establecimientos donde hubiere sido violado, y si fuere preciso, la reparación del incumplimiento; 4.- Obtener el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y reiterada en toda o parte de la empresa, negocio o establecimiento, y, si fuere preciso, la reparación del incumplimiento"; "Art. 493.- La huelga produce los siguientes efectos: 1.- El cierre inmediato de la empresa, establecimiento o negocio afectado. Una vez iniciada la huelga, la Inspección o Dirección Regional o General de Trabajo darán orden inmediata a las autoridades de policía para que garanticen el cierre y protejan debidamente a las personas y propiedades; 3.- El Empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendi-

dos, salvo lo que a juicio de la Dirección Regional o General de Trabajo sean estrictamente necesarios para evitar perjuicios irreparables a las maquinarias y elementos básicos, siempre que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario para esos fines". Art. 496.- Se garantizarán a los huelguistas fuera del establecimiento: 1.- El derecho de manifestación pacífica; 2.- El derecho de propaganda entre sus compañeros y con el público, y el de utilizar carteles alusivos a sus reivindicaciones; 3.- El derecho de establecer piquetes de propaganda y de vigilancia en los alrededores de los locales de trabajo; y 4.- El derecho de coleccionar donativos".

#### VIII.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La conciliación persigue dos objetivos fundamentales, uno de ellos es ponerle fin al conflicto por medio de un arreglo amigable, y el otro, evitar proseguir con el procedimiento, beneficiando tanto a las partes, como a la colectividad en general.

La conciliación trata de mantener la paz social, porque busca un entendimiento entre las partes en forma amistosa, interviniendo un tercero - conciliador - que se esfuerza por dirimir el conflicto, ya sea guiando o dirigiendo a las partes en un ambiente de armonía y cordialidad, con el objeto de que lleguen a un entendimiento o proponiendo fórmulas de arreglo tendentes a armonizar el capital y el trabajo.

De conformidad a todo lo expuesto en el desarrollo de este trabajo, se llega a las siguientes conclusiones:

1) La conciliación, es la etapa más importante del conflicto colectivo económico o de intereses, ya que la experiencia ha demostrado que en ella se arreglan la mayor parte de los conflictos y son relativamente pocos los casos que pasan a las etapas de arbitraje o de huelga.

2) Del comportamiento de las partes en la etapa de conciliación, es que el Juez toma el mayor número de elementos de juicio, para la imputabilidad o no imputabilidad de la huelga, en el caso de que el conflicto llegue a este extremo.

3) Las propuestas del conciliador no son de forzoso acatamiento, ya que las partes son enteramente libres para aceptarlas o rechazarlas, debido a que en esta etapa no se está decidiendo a quien corresponde el derecho, sino lo que se trata es de crear o innovar el derecho.

4) La conciliación, de acuerdo a nuestra legislación, es obligatoria, ya que una vez finalizada la etapa del trato directo, si las partes persisten en continuar el conflicto, deben intentar la etapa de conciliación, antes de someter el diferendo al arbitraje o de declarar la huelga o el paro.

5) Cuando el conflicto tenga por objeto la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, el acuerdo conciliatorio le pone fin al mismo; en cambio, cuando tiene --por objeto la celebración o revisión de un contrato o conven-- ción colectivos de trabajo, dicho acuerdo no le pone fin, sino -- que es necesario llenar los requisitos de aprobación, celebra--- ción e inscripción por los organismos correspondientes.

6) La conciliación es una manifestación de la democracia, por cuanto ella permite que las partes dialoguen y formulen el derecho que en el futuro las va a regir; aun cuando, algunas veces, el conciliador les proponga medidas de arreglo, son ellas en definitiva las que aprueban las normas aplicables a la empresa.

Asimismo creo necesario, hacer las recomendaciones, -- siguientes:

1) Con respecto a la Sección Sexta o sea del "Procedimiento del Conflicto Colectivo Económico Promovido por Trabajadores no Organizados en Sindicato" debiera denominarse "Procedimiento para la Solución de los Conflictos Colectivos Económicos que tienden a la Defensa de los Intereses Profesionales Comunes de -- los Trabajadores" por cuanto dichos conflictos no solamente pueden ser promovidos por los trabajadores no sindicalizados, sino también por el sindicato mayoritario y por el minoritario en su caso.

2) Uno de los factores esenciales para lograr el avenimiento de las partes es el conciliador; por lo tanto es recomendable que tengan una buena formación jurídica, así como también conocimientos de relaciones humanas, de economía y de técnicas de persuasión.

3) Además de buenos conciliadores, es necesario también la creación de locales adecuados, amplios, completamente separados unos de otros, no sujetos a interrupciones, ya que el bienestar personal propicia una actitud psicológica, favorable a la conciliación.

4) El Director General de Trabajo debería tener la facultad de determinar el horario de las reuniones de conciliación, cuando las partes no se pongan de acuerdo en la primera audiencia, de la misma manera como lo hace en la etapa del trato directo.

5) Debe procurarse que entre cada una de las reuniones de conciliación transcurra el menor tiempo posible, a efecto de agilizar el procedimiento y lograr los acuerdos con mayor prontitud. También deben evitarse las discusiones estériles y todo aquello que no tenga relación con el punto en disputa.

BIBLIOGRAFIA

- 1) Constitución Política de El Salvador
- 2) Código de Trabajo
- 3) Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- 4) Comentarios de la Asociación Nacional de la Empresa Privada  
(ANEP) al Proyecto del Código de Trabajo
- 5) Derecho de los Conflictos Laborales Guillermo Cabanellas
- 6) Derecho Procesal del Trabajo Miguel Gerardo Salazar
- 7) Derecho Mexicano del Trabajo Mario de la Cueva
- 8) Tratado Práctico de Derecho de Trabajo Ernesto Krotoschin
- 9) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Mario de la Cueva
- 10) Derecho Procesal del Trabajo Alberto Trueba Urbina
- 11) Conflictos Colectivos de Trabajo Alfredo J. Ruprecht
- 12) El Arbitramento como Solución a los  
Conflictos Colectivos de Trabajo Pedro Torayma Arocha
- 13) Conflictos Colectivos de Trabajo César Augusto García  
Corrales
- 14) Manual del Derecho de Trabajo Euquerio Guerrero
- 15) Manual Teórico Práctico de Derecho  
del Trabajo Juan D. Pozzo
- 16) Curso de Derecho Procesal del Trabajo Miguel Gerardo Salazar
- 17) Derecho Procesal del Trabajo Luigi De Litalia
- 18) Derecho Procesal del Trabajo Eduardo R. Stafforini
- 19) Diccionario de Derecho Usual Guillermo Cabanellas
- 20) Código de Trabajo de Panamá