

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2007
PLAN DE ESTUDIOS 1993.



LA APLICACIÓN DEL ARBITRAJE EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
COLECTIVOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ECONÓMICO.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTAN:

MIGUEL ELIAS MARTINEZ CORTEZ
GLORIA BEATRIZ PEREZ
TANIA IVETTE URBINA CHAMAGUA

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, DICIEMBRE DEL 2007

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ RECTOR
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADÉMICO

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES
DECANO

LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICEDECANO

LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ
SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNÁNDEZ ÁGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE
DIRECTOR DE SEMINARIO

AGRADECIMIENTOS

DIOS DEL CIELO; GRACIAS por darme la oportunidad de coronar satisfactoriamente mi carrera; ya que a través de este triunfo he podido constatar lo indispensable que resulta hacer tu voluntad; para que se nos sea concedido lo que te pedimos y al mismo tiempo comprendí que sin mi esfuerzo y dedicación constante, no podré realizar las metas que me propongo.

A mi Madrecita Mirna Esther Cortez, gracias por ser quien me dio todo su apoyo e impulso en mis estudios y triunfos, porque siempre estuviste conmigo en todo momento de mi carrera y así de esta forma poder llegar hasta este momento, no me hubiese sido posible haber llegado hasta este momento sin tu apoyo, incondicional y así de esta forma madrecita linda y que Dios todo Poderoso te Bendiga.

A mi Padre Miguel Martínez; por ayudarme con sus constantes consejos de apoyo y superación a mi persona, mis más sinceros agradecimientos, por todo el apoyo incondicional, paciencia y amor brindado; en todo el recorrido de mi vida, desde que inicie mi carrera hasta esta fecha.

A mis hermanos: Marina Griselda, David Martínez y Rosa Estela Martínez, gracias por todo su apoyo y comprensión, particularmente a mi hermana Marina por suplir cada unas de las dudas acerca de la trayectoria de mi carrera y en todo momento que Dios Los Bendiga.

Así también: a mis compañeras de tesis, Tania Ivette Urbina Chamagua y Gloria Beatriz Pérez; por ser mis compañeras en todo esta trayectoria de este trabajo, por su comprensión y Que Dios las Bendiga en todo a sus personas y sus queridas familias y gracias por su amistad sincera. Que Dios nos ilumine y guarde por siempre. Amén.

MIGUEL MARTINEZ.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODO PODEROSO Y A LA VIRGEN MARIA.

Por darme la oportunidad de coronar satisfactoriamente mi carrera; ya que me has regalado la sabiduría, discernimiento y la fortaleza necesaria para superar los obstáculos que se interpusieron en mí camino y no desfallecer en los momentos difíciles, y alcanzando mis ideales.

A MIS AMADOS PADRES.

Mario Antonio Urbina Melara y Marta Lilian Chamagua Calderón, por darme todo su apoyo, amor, esperanza, tiempo constante y por estar siempre a mi lado aun en los momentos más difíciles de mi vida dándome su apoyo incondicional, quienes sin los cuales no me hubiese sido posible haber llegado a este momento.

A mi novio Saúl Antonio Rauda Fuentes, por brindarme su apoyo y amor incondicional; impulsándome a seguir siempre adelante y no darme por vencida ante las dificultades que se me presentaron, dándome sabios consejos, que sin esfuerzo y dedicación constante, no podría haber realizado todas mis metas que me proponga y que los frutos siempre vendrán a futuro, Gracias por todo tu amor y comprensión.

A mi hermana Lilian Joselyn Urbina Chamagua, por todo su apoyo y comprensión incondicional desde el inicio de mi carrera hasta el final.

A mis compañeros de tesis, Gloria Beatriz Pérez y Miguel Elías Martínez Córtez; por ser mis compañeros y amigos desde el inicio de nuestra carrera, hasta la culminación de la misma y haber sabido comprenderme durante todo este tiempo. Gracias por todo.

A mi Asesor de Tesis, Licenciado Luís Alberto Monge, por darnos su tiempo y paciencia durante el desarrollo de nuestro trabajo de tesis, y permitirnos culminar con nuestra carrera.

A todos mis amigos (as) y compañeros, por darnos su apoyo y ayuda incondicional durante todo este tiempo.

Tania Ivette Urbina Chamagua.

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a **Dios** por brindarme esta bendición más, a mi madre **Gloria Pérez Hernández** por su apoyo incondicional en todos los aspectos de mi vida, a mis hermanos que siempre me ayudaron para lograr mis metas.

A mis amigos y compañeros **Tania Ivette Urbina Chamagua** y **Miguel Elías Martínez Cortez** por comprenderme y trabajar tanto conmigo.

A **Juan Antonio González** por su apoyo y confianza en cada decisión que he tomado.

A nuestro asesor y maestro Licenciado **Luís Alberto Monge**, que siempre nos comprendió y dedicó su tiempo de forma desinteresada para nuestra labor.

Gloria Beatriz Pérez

AGRADECIMIENTO:

Nosotros queremos manifestar respetuosamente; nuestros más sinceros agradecimientos, a nuestro Director de tesis Licenciado José Luís Alberto Monge, por el apoyo en todo momento, por su dirección, sugerencias y correcciones; sin las cuales no hubiésemos podido culminar nuestra tesis. Gracias por compartir, su vasto cúmulo de conocimientos y por darnos la oportunidad de apreciar su calidad humana. Gracias Licenciado, por seguir en esa lucha constante de aportar a la sociedad, lo mejor de usted y hacer la diferencia como persona, en el día a día. Que Dios le derrame interminables bendiciones, se lo merece. De quienes lo quieren mucho y admiran, sus alumnos Miguel Elías Martínez Cortez, Gloria Beatriz Pérez y Tania Ivette Urbina Chamagua.

INDICE

	PÁGINA
INTRODUCCION.....	i
CAPÍTULO I	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	7
1.3. DELIMITACION DEL PROBLEMA.....	7
1.3.1. Delimitación Espacial.....	7
1.3.2. Delimitación Temporal.....	7
1.3.3. Delimitación Teórico –Conceptual.....	8
1.4. JUSTIFICACION Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	9
1.4.1. JUSTIFICACIÓN.....	9
1.4.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	11
1.4.2.1. Objetivo General	11
1.4.2.2. Objetivos Específicos.....	12
1.5 SISTEMA DE HIPOTESIS Y OPERACIONALIZACION.....	12
1.5.1 Enunciado de Hipótesis.....	12
1.5.2 Hipótesis General.....	13
1.5.3 Hipótesis Específicas.....	13
CAPÍTULO II	
2.1. MARCO HISTÓRICO.....	14
2.1.1. Antecedentes a Nivel Universal.....	14
2.1.1.1. Edad Antigua.....	14
2.1.1.2. Edad Media	18
2.1.1.3. Edad Moderna.....	20
2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional.....	22

CAPÍTULO III

3.1. DEFINICION DE ARBITRAJE.....	25
3.2. NATURALEZA JURIDICA DEL ARBITRAJE.....	27
3.3. CARACTERÍSTICAS DEL ARBITRAJE.....	29
3.4. ACTOS FUNDAMENTALES DEL ARBITRAJE.....	30
3.4.1. Acuerdo Arbitral.....	30
3.4.2. Laudo Arbitral.....	31
3.5. CLASIFICACIÓN DEL ARBITRAJE.....	31
3.5.1. Atendiendo al fallo o laudo arbitral	31
3.5.2. Atendiendo a su procedimiento	32
3.5.3. De acuerdo al ámbito de aplicación.....	33
3.5.4. Por la obligatoriedad de acudir al arbitraje.....	35
3.5.5. Clasificación del Arbitraje atendiendo a la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje.....	36
3.6. DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE LABORAL, CIVIL Y MERCANTIL.....	39
3.6.1. Diferencias entre el Arbitraje Laboral y el Arbitraje Civil y Mercantil.....	39
3.6.2. Diferencias entre el Arbitraje Laboral y el Arbitraje interna- cional.....	42

CAPITULO IV

4.1. DEFINICIÓN DE ARBITRAJE.....	43
4.2. PRINCIPIOS DEL ARBITRAJE.....	44
4.2.1. Principio de Publicidad	45
4.2.2. Principio de Inmediatez	45
4.2.3. Principio de Oralidad	46
4.2.4. Principio Dispositivo.....	47
4.2.5. Principio de Economía	47

4.2.6. Principio de Congruencia	48
4.3. CARACTERÍSTICAS DEL ARBITRAJE.....	48
4.4. ELEMENTOS.....	49
4.5. FINALIDADES.....	50
4.6. LAUDO ARBITRAL.....	51
4.6.1. Naturaleza Jurídica del Laudo Arbitral.....	52
4.7. CONFLICTOS DE TRABAJO.....	53
4.7.1. Definición de Conflictos de Trabajo	53
4.7.2. Definición de Conflictos Colectivos de Trabajo.....	56
4.7.3. Sujetos Procesales.....	56
4.7.3.1. Por los Trabajadores.....	57
4.7.3.2. Por los Patronos.....	57
4.7.4. Clasificación de los Conflictos Colectivos de Trabajo.....	57
4.7.4.1. Jurídicos o de Derecho.....	57
4.7.4.2. Económicos o de Intereses.....	58
4.7.5. La Titularidad.....	59
4.7.6. Etapas para la Solución de los Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses	60
4.7.6.1. El Trato Directo	60
4.7.6.2. La Conciliación.....	62
4.7.6.3. El Arbitraje.....	64
4.7.6.4. La Huelga o Paro.....	65
4.8. LA APLICACIÓN DEL ARBITRAJE.....	68
4.8.1. Arbitraje Voluntario.....	68
4.8.1.1. Procedimiento.....	70
4.8.2. Arbitraje Obligatorio.....	73
4.8.2.1. Causas.....	73
4.8.2.2. Procedimiento de Inscripción del Laudo Arbitral.....	78
4.8.2.3. Naturaleza Jurídica del Laudo Arbitral.....	79

4.8.3. El Tribunal Arbitral.....	79
4.8.3.1. Nombramiento de los Árbitros.....	80
4.8.3.2. Requisitos de los Árbitros.....	81
4.8.3.3. Impedimentos.....	82
4.8.3.4. Causas de Recusación.....	83
4.8.3.5. Remuneraciones.....	84
CAPITULO V.	
5.1. A NIVEL UNIVERSAL.....	85
5.1.1. España.....	85
5.1.2. Italia.....	88
5.1.3. Estados Unidos de América.....	89
5.2. A NIVEL LATINOAMERICANO.....	91
5.2.1. México.....	91
5.2.2. Argentina.....	93
5.2.3. Perú.....	95
5.2.4. Panamá.....	96
5.2.5. Colombia.....	97
5.2.6. Chile.....	98
5.2.7. Ordenamientos Jurídicos que Regulan el Arbitraje Laboral.....	99
5.3. A NIVEL CENTROAMERICANO.....	100
5.3.1. Costa Rica.....	100
5.3.2. Guatemala.....	101
5.3.3. Honduras.....	102
CAPITULO 6	
6.1. La Aplicación del Arbitraje en la Solución de los Conflictos- Colectivos de Trabajo de Carácter Económico en la actualidad..	106

6.2. La eficacia del arbitraje en la solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico.....	108
6.3. ¿Se agotan todas las etapas en el conflicto colectivo de trabajo..	110
6.4. El porcentaje en que se agotan.....	112
6.5. El porcentaje en que no se agotan las etapas.....	113
6.6. El grado de cumplimiento del fallo emitido por el tribunal Arbitral.....	115
6.7. La modificación del Contrato Colectivo con la revisión.....	116
6.8. La violación de algún derecho conquistado por el Contrato Colectivo de Trabajo por el Laudo Arbitral.....	118
6.9. La desconfianza de los sindicatos en someterse al arbitraje.....	120
6.10. ¿Los sindicatos optan por la huelga o por el arbitraje?.....	121
6.11. La imparcialidad de los árbitros.....	123
6.12. La incidencia del interés político en las decisiones arbitrales....	124
6.13. Los efectos del laudo arbitral.....	126
6.14. Recomendaciones y sugerencias de los entrevistados a la Aplicación del Arbitraje en la Solución de Conflictos Colectivos de Carácter Económico.....	127

CAPITULO 7

7.1. CONCLUSIONES.....	131
7.2. RECOMENDACIONES.....	133
BIBLIOGRAFIA.....	135
ANEXOS.....	140
MATRIZ DE CONGRUENCIA.....	141
CLAUSULA DE PROHIBICIÓN DE HUELGA.....	144
DESARROLLO DE LAS ETAPAS DEL CONFLICTO COLECTIVO.....	147
CEDULAS DE ENTREVISTAS.....	154
CLAUSULAS MODIFICADAS POR EL LAUDO ARBITRAL.....	161

INTRODUCCIÓN

La presente investigación analizara la aplicación del arbitraje en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico en la actualidad. Esta investigación fue realizada durante el período del año 2004 al año 2007, y en ella incluyen diversos aspectos sobre la temática que procuran un estudio integral, los que se describen brevemente a continuación:

El capítulo uno expone el planteamiento del problema y el manejo metodológico de la investigación, presentando los fundamentos del estudio realizado sobre el Arbitraje Laboral, que consisten en el planteamiento del problema, el enunciado del mismo, la delimitación de la situación bajo estudio; que comprende la delimitación espacial, temporal y teórico-conceptual, asimismo se presenta la justificación de la investigación y los objetivos, finalizando con el planteamiento de las hipótesis.

El capítulo dos presenta un breve análisis de los antecedentes históricos del arbitraje, realizado a nivel universal; incluyendo etapas como la edad antigua, media y la moderna. Se presenta también los antecedentes de esta figura en nuestra legislación.

El capítulo tres desarrolla los aspectos jurídico-doctrinarios del arbitraje, se inicia con definiciones que los tratadistas han planteado sobre la figura bajo estudio, explicando las posturas acerca de la naturaleza jurídica del arbitraje, también las características que se le atribuyen, asimismo se exponen los actos fundamentales del mismo, la clasificación y las diferencias que se presentan en las diferentes materias jurídicas que lo regulan.

El capítulo cuatro expone la aplicación del arbitraje en materia laboral en El Salvador, iniciando con definiciones del arbitraje laboral, los principios rectores, las características esenciales, los elementos que lo integran, las finalidades del arbitraje en la solución de los conflictos laborales, la definición del laudo arbitral y la naturaleza jurídica de éste, presentando lo referente a los conflictos de trabajo y las etapas en las que se desarrollan los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico. Además se expone lo relativo a la aplicación del arbitraje; incluyendo las clases de arbitraje y su procedimiento, y lo concerniente al Tribunal Arbitral, regulado en el Código de Trabajo.

En el capítulo cinco se presenta un breve análisis del arbitraje laboral en el derecho comparado, verificando las similitudes con nuestra legislación y las características que en cada país presenta la figura bajo investigación. El análisis se hace a nivel Universal, en el ámbito Latinoamericano y finalizando con las legislaciones Centroamericanas.

En el capítulo seis se analizan los resultados de la investigación de campo, obtenida de la aplicación de entrevistas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en los Sindicatos de Trabajadores con experiencia en someter sus conflictos al arbitraje laboral.

El último capítulo desarrolla lo concerniente a la comprobación de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación; asimismo se establecen las conclusiones de la aplicación del arbitraje laboral en nuestro país y se presentan las recomendaciones tendentes a mejorar la implementación de esta figura en la actualidad.

CAPITULO 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Las relaciones humanas están expuestas a conflictos de diversa naturaleza, y a medida que el hombre ha evolucionado ha tratado de encontrar diferentes medios para solucionarlos; para garantizar condiciones de vida y normas de conducta dentro de una sociedad, con el fin de evitar la violencia al utilizar métodos de administración de justicia.

En las sociedades primitivas toda persona o grupo se hacía justicia por propia mano, imperando el régimen de la venganza privada; posteriormente se deciden los conflictos con la intervención de un tercero imparcial, que dirimía sus controversias, siendo elegido éste por las personas más importantes de la comunidad, aunque la resolución emitida carezca de fuerza para imponerse, por ser nada más un compromiso adquirido por ambas partes. La función de resolver los conflictos pasó a desempeñarla el rey, quien con el transcurso del tiempo delegó a ciertas personas para que impartieran justicia; surgiendo así la jurisdicción, función destinada a restablecer el orden jurídico alterado por conductas humanas, que en caso de ser deficiente o no brindar soluciones que resolviesen totalmente la controversia entre las partes, originaría otras formas alternativas de jurisdicción que podrían proveer soluciones que el sistema público, no está en condición de brindar.

Las legislaciones reconocen a los individuos el derecho de sustraer de los tribunales del Estado el juzgamiento de ciertos asuntos y entregarlos a

particulares de su confianza y libre elección, considerándolo un medio ventajoso para el juzgamiento de conflictos que conviene resolver sin la intervención del aparato judicial. Es así que en Francia, se estableció por medio de las ordenanzas de 1560 a 1673, el arbitraje obligatorio para los litigios familiares.

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos son las formas de administrar justicia, por medio de los cuales, de manera consensual o por requerimiento de los protagonistas de un conflicto, ya sea al interior del sistema judicial o en una etapa previa, concurren legítimamente ante terceros a fin de encontrar la solución del mismo a través de un acuerdo mutuamente satisfactorio, cuya resolución final goza de amparo legal para todos sus efectos.¹

Como mecanismos alternativos de solución de conflictos, figuran:

a) La Mediación: Constituye la solución en caso de que las partes no puedan dirimir de forma directa una controversia y se interrumpen las conversaciones, recurriendo a un tercero neutral para que promuevan nuevas reuniones y el reinicio del diálogo a fin de que las partes desplieguen sus mejores esfuerzos en encontrar una solución, caracterizándose por ser el mediador, quien propone una solución que podrá ser aceptada o no por las partes; es decir, la aceptación es facultativa.

b) La Conciliación: En esta vía, son las propias partes las que resuelven el conflicto por medio de un acuerdo. Según Manuel Alonso García, la conciliación es una forma de solución de los conflictos en virtud de la cual, las partes del mismo, ante un tercero que no propone ni decide, contrastan

¹ www.cajpe.org.pe.com

sus respectivas pretensiones tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial.²

c) El Arbitraje: Institución que supone la intervención de un tercero, con la autoridad para ello, que dirime la controversia, cuya característica radica en que su resolución se impone a la voluntad de las partes. Para Guillermo Cabanellas, el arbitraje es un acto, un procedimiento y una decisión dictada por un tercero.³

El arbitraje es utilizado a nivel internacional con el objeto de solucionar las controversias entre los Estados, como entes soberanos. En el Convenio de la Haya sobre Arreglo Pacífico de los Conflictos Internacionales, las partes reconocen al arbitraje como el medio más eficaz y adecuado para resolver los conflictos jurídicos, que no hayan podido solucionarse por la vía diplomática y manifiesta el deseo de los Estados de utilizar este procedimiento cuando las circunstancias lo permitan.

La Constitución de la República de El Salvador, regula la institución del arbitraje en el artículo 49, inciso segundo así: “El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses”.

² www. Monografías. com.

³ Cabanellas, Guillermo: *Derecho de los Conflictos Laborales*, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1º Edición, , 1990, Pág. 506.

La Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje de El Salvador, en el artículo 3 literal c, define al Arbitraje, como un mecanismo por medio del cual las partes involucradas en un conflicto de carácter transigible, difieren su solución a un tribunal arbitral, el cual estará investido de la facultad de pronunciar una decisión denominada laudo arbitral.

El Código de Trabajo salvadoreño regula los conflictos colectivos de trabajo, los cuales se pueden definir como el resultado de las relaciones de trabajo en las que se han realizado hechos u omisiones que afectan su curso normal, originando diferencias de distinta naturaleza, denominados conflictos de trabajo.⁴

El artículo 467 del Código de Trabajo salvadoreño, divide los conflictos colectivos de trabajo así: Jurídicos o de Derecho y Económicos o de intereses. Los primeros 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 una ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores. Los segundos son todos aquellos que se originan por desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o por la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

Los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses, se desarrollan conforme a las etapas siguientes:

⁴ Hernández Rueda, Lupo: *Conflictos de Trabajo y Medios de Solución*. Santo Domingo, Ediciones El Pez Rojo, 1ª Edición, 1981. Pág. 63.

- a) El Trato Directo: Es el procedimiento realizado por las partes de manera directa, es decir, sin intermediarios; se realiza la negociación, pudiendo ser resuelto en esta fase mediante el avenimiento entre trabajadores y patronos. Puede suceder que no se llegue a un acuerdo total sobre el proyecto de contrato, es decir que sólo se llegue a un acuerdo parcial, sobre algunos puntos del pliego de peticiones, o que no se llegue a ningún acuerdo. Estos dos casos son causas para dar paso a la siguiente etapa.
- b) La Conciliación: Consiste en la actividad autónoma de las partes para poner fin al conflicto a instancia del Director General de Trabajo o de un Conciliador designado por el mismo, quien 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 de ambas partes.
- c) El Arbitraje: Es un procedimiento de carácter administrativo en que los particulares, en ejercicio de funciones públicas, deciden sobre un conflicto laboral económico o de intereses, ya sea por voluntad de las partes o en virtud de disposición legal, dictando una resolución denominada laudo arbitral que tendrá fuerza de convención o contrato colectivo y que pondrá fin al conflicto.⁵

Existen dos clases de arbitraje regulados en el Código de Trabajo, siendo estos: El Arbitraje Forzoso y el Arbitraje Voluntario.

⁵ Garro, Alejandro M: *Arbitraje Comercial y Laboral en Centro América*, Nueva York, Editorial Asociación de Abogados de Estados Unidos A I D, 1º Edición, 1990. Pág. 477.

En el Arbitraje Forzoso, su obligatoriedad depende de los efectos de índole económico, social y política de los conflictos colectivos, que son susceptibles de alterar el orden público, ya sea por perjudicar los intereses de aquellos para quienes el servicio prestado por la empresa en conflicto resulta imprescindible o bien por las privaciones o encarecimiento de bienes y servicios que puede generarse a consecuencia del conflicto.

El Arbitraje Voluntario se presenta cuando la decisión de someterse al arbitraje surge de las partes en conflicto; se regula en los artículos 500 al 514 CT, y comienza con una comunicación de intención de someter el conflicto al arbitraje, dirigida al Director General de Trabajo, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación de haber terminado con la etapa conciliatoria.

La aplicación del arbitraje en la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, es la vía que tienen las partes para terminar los desequilibrios de intereses entre los sujetos intervinientes. Con él se trata de evitar que se adopte la huelga o el paro, según sea el caso, dilatando a veces de forma innecesaria el conflicto laboral. Es por ello que se vuelve de fundamental importancia investigar, en la práctica, la aplicación o no del Arbitraje para resolver de manera eficaz los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

Una vez planteado el problema de forma general, el mismo se enuncia de la siguiente manera:

¿En qué medida se aplica el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?

1.3. DELIMITACION DEL PROBLEMA.

1.3.1 Delimitación Espacial.

Respecto al ámbito espacial, se refiere a todo el Territorio de la República de El Salvador, debido a que el arbitraje puede ser aplicado en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico por los distintos sindicatos que existen en el país.

1.3.2 Delimitación Temporal.

En cuanto al ámbito temporal, abarca el período comprendido desde el año 2004 hasta el año 2007; tiempo necesario para enmarcar la problemática existente en la República de El Salvador con respecto a la Aplicación del Arbitraje en la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico.

1.3.3 Delimitación Teórico - Conceptual.

El trabajo de investigación comprende el manejo de la doctrina, teorías y conceptos jurídicos pertenecientes al Derecho Laboral.

Además, el componente teórico-conceptual de la investigación está delimitado al conjunto de interrogantes auxiliares o secundarias derivadas del enunciado del problema; las cuales serán evacuadas o contestadas en el desarrollo de la investigación.

Dichas interrogantes son las siguientes:

1. ¿Cuáles son las causas que inciden en la poca aplicación práctica del arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?
2. ¿Cuáles son las etapas que se siguen en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico que anteceden al arbitraje?
3. ¿Cuál es el procedimiento a seguir en la aplicación del arbitraje?
4. ¿Qué función juega el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el procedimiento del arbitraje para la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?
5. ¿Cuáles son los efectos que genera la no aplicación del arbitraje?
6. ¿Qué importancia tiene el laudo arbitral para las partes que intervienen en el arbitraje laboral?

1.4 JUSTIFICACION Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1. Justificación.

La importancia de investigar el tema “La Aplicación del Arbitraje en la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico” resulta de las siguientes consideraciones:

En la actualidad, la figura del arbitraje encuentra su fundamento constitucional en el artículo 49, inciso segundo, de nuestra Carta Magna, al establecer que es el Estado el obligado a promover el arbitraje de manera que constituya un medio efectivo en la solución pacífica de los conflictos de trabajo; siendo una vía complementaria para resolver las diferencias en las relaciones laborales entre trabajadores y patronos.

La realidad indica una preocupante falta de interés en la utilización del arbitraje, por parte de los trabajadores, en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico. Esto debido a que en determinado momento, la etapa del arbitraje se parcializa por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, favoreciendo a una de las partes, lo cual genera desconfianza y falta de interés de parte de los trabajadores para hacer uso de él, optando por la huelga por considerarla el medio efectivo para hacer valer sus derechos.

Se considera que el estudio a realizar proporcionará aportes a las personas interesadas en el tema, así como a los involucrados directamente; es decir, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las personas que conformarán el Tribunal Arbitral, quienes resolverán las controversias laborales y que además sus decisiones tendrán que ser imparciales para que éstas no

produzcan un efecto regresivo con los derechos consagrados ya en el contrato colectivo de trabajo, que se esté revisando, implementando al mismo tiempo medidas que conlleven a un uso seguro y confiable del arbitraje para las partes, cuando se les presenten futuros conflictos laborales.

Se producirá un instrumento con bases y lineamientos jurídicos para los trabajadores y patronos, con información actualizada de los casos de arbitraje laboral en los conflictos colectivos que se han presentado en El Salvador.

La presente investigación se convertirá en un instrumento de ayuda al arbitraje, para que sea éste un medio eficaz que cumpla con las expectativas de las partes inmersas en el conflicto colectivo de trabajo, propiciando el uso real del mismo en la solución de los conflictos laborales para los trabajadores, y así, contribuir con el bienestar social.

Las soluciones que se proponen con respecto a la aplicación del arbitraje en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, son las que van encaminadas hacia las autoridades competentes en materia de arbitraje laboral, para que éstas sean imparciales en la toma de decisiones y que el laudo arbitral emitido por el Tribunal respectivo no violente derechos de los trabajadores, por ser éste de obligatorio cumplimiento para las partes que promueven el arbitraje.

Los beneficios que se pretenden alcanzar son analizar y describir la forma de operar del Tribunal Arbitral y cómo éste, junto al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encargan del desarrollo del arbitraje y del cumplimiento del laudo arbitral por las partes que intervienen en éste, asimismo de esta forma enriquecer el conocimiento del arbitraje para los estudiantes de

derecho, y a los profesionales que se especializan en el derecho laboral. Se pretende también beneficiar a la Universidad de El Salvador con el presente estudio por cuanto, el informe final de esta investigación podrá ser consultado por cualquier estudiante universitario, que sienta un interés particular acerca del tema.

Finalmente, con este trabajo, se proporcionará a la sociedad salvadoreña una investigación de la realidad que acontece en nuestro derecho laboral y un instrumento de consulta general.

Por las anteriores consideraciones, se justifica la necesidad de investigar el tema ya antes mencionado.

1.4.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Con la elaboración del trabajo se pretenden lograr los siguientes objetivos:

1.4.2.1 Objetivo General.

Presentar un estudio sobre la Aplicación del Arbitraje en la Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico en El Salvador.

1.4.2.2 Objetivos Específicos.

1. Investigar cuáles han sido las principales causas que inciden en la no aplicación del arbitraje como medio de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.
2. Identificar la cantidad de conflictos que se han solucionado por medio del arbitraje.
3. Realizar un análisis crítico a la legislación pertinente que regula el arbitraje como medio de solución de conflictos en materia laboral.
4. Establecer los tipos de arbitraje que pueden existir a nivel doctrinario y en la legislación salvadoreña.

1.5 SISTEMA DE HIPÓTESIS OPERACIONALIZACIÓN

1.5.1. Enunciado de Hipótesis.

El estudio a realizar pretende verificar un sistema de hipótesis, de las variables que caracterizan la problemática a investigar, siendo dichas hipótesis las siguientes:

1.5.2 Hipótesis General:

La desconfianza de los Trabajadores sindicalizados en someterse al arbitraje, incide en la poca aplicación de éste para solucionar los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico en la actualidad.

1.5.3. Hipótesis Específicas:

1. El árbitro nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es parcial al emitir la decisión en el Laudo Arbitral.
2. La integración del Tribunal Arbitral incide en la decisión de los sindicatos de Trabajadores para no someter sus Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico al Arbitraje.
3. La normativa jurídica del arbitraje es ineficaz para resolver los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico. (ver Anexo 1)

CAPITULO 2 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ARBITRAJE LABORAL.

2.1. MARCO HISTÓRICO.

Es importante realizar una breve reseña histórica del arbitraje durante el transcurso de la existencia del ser humano, a través de las diferentes etapas que le han acontecido y cómo el arbitraje ha intervenido en la solución de las distintas controversias sociales, permitiendo evolucionar con el paso de los tiempos, sufriendo éste una serie de transformaciones debido a que responde a las necesidades del ser humano, hasta llegar a la actualidad y convertirse en un medio pacífico para la solución de conflictos.

Por tales razones se ve la necesidad de estudiar el arbitraje desde los antecedentes universales y nacionales.

2.1.1. Antecedentes a Nivel Universal.

2.1.1.1. Edad Antigua

La figura del arbitraje es tan antigua que se le citaba en la mitología; se dice que París fue nombrado árbitro para decidir sobre la belleza de Venus, de Juno y de Minerva.

Historiadores antiguos, como Plutarco y Tucídides, señalan vestigios del arbitraje, como medio de solución pacífica de cuestiones entre los pueblos, en algunas ciudades de Grecia y en Roma, cuyos recuperadores ejercían

funciones muy similares a las de los modernos árbitros. Pero eso no fue ni frecuente ni sólido.⁶

En las sociedades primitivas toda persona o grupo se hacía justicia por su propia mano, prevaleciendo el régimen de la venganza privada; posteriormente se deciden los conflictos por el fallo de un tercero, quien era elegido por las personas más importantes de la comunidad, aunque la resolución de éste carece de fuerza para imponerse, consistiendo nada más en un compromiso adquirido por ambas partes. Este procedimiento se usaba tanto en materia civil como penal, ya que en los pueblos primitivos sólo se ejercía una acción para ambos casos.

En el Derecho Romano, el arbitraje estaba plasmado en la Ley de las Doce Tablas, donde figuraban disposiciones relativas a los árbitros. En la tabla IX-III, se facultaba a los magistrados para imponer la pena de muerte a los árbitros que recibieran dinero para pronunciar su sentencia.

Al igual que en la anterior tabla, la Tabla II también se refería al arbitraje. La institución del arbitraje se desarrolló plenamente en el derecho romano, es así como en las Pandectas existen numerosas disposiciones concernientes al juicio arbitral. Las más importantes que contiene son las siguientes:

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

⁶ Castro, Máximo: *Curso de Procedimientos Civiles*, Tomo III, Buenos Aires, Biblioteca Jurídica Argentina, 1º Edición, 1990. Pág. 327.

- b) Se podían nombrar un solo árbitro o varios, pero en este último caso, el número debía ser impar, a efecto de que los votos no se empataran;
- c) Los Jueces podrían ser árbitros, excepto en los negocios de los cuales ya conocían como Jueces;

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

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

- f) Para que la sentencia de los árbitros fuera válida, era indispensable que la pronunciasen delante de las partes, a menos que éstas los hubiesen autorizado a hacerlo de otra manera;

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

- h) El cargo de árbitro no podía delegarse, por su carácter personalísimo;

- i) La muerte de uno de los árbitros ponía fin al compromiso;

- j) Los árbitros no tenían poder coercitivo para obligar a las partes a comparecer en juicio o cumplir lo ordenado en el laudo. Por lo tanto, dice Dalloz: "el compromiso carecía de valor si no era acompañado de la

estipulación de una pena para el caso de que las partes, se negaran a acatar la sentencia de los árbitros”. Pero este sistema fue modificado por Justiniano que concedió la acción de cosa juzgada para hacer cumplir el laudo.⁷

Como puede apreciarse, las instituciones del Derecho Romano fueron tan fecundas, que aún perduran algunas, casi intactas, tal es el caso del arbitraje, que desde un principio se trató por los Legisladores antiguos, que la actuación de los árbitros fuera apegada a la ley, imponiendo severas sanciones cuando esto no ocurría. Por otra parte se tuvo el cuidado de indicar con precisión quiénes podían ejercer tales cargos, el número de ellos, la forma en que debía dictarse el laudo (en presencia de las partes) y, además, como se hizo notar anteriormente, la jurisdicción ha sido siempre limitada porque carecían de poder coercitivo para obligar a las partes a comparecer en el juicio o cumplir lo ordenado en el laudo.

Tradicionalmente el Derecho Romano clasificó el arbitraje, de la manera siguiente:

- a) El Arbitraje libremente convenido mediante el “Compromisorium”, llamado “Receptum Arbitrium”; y
- b) El regulado por el Sistema Formulario, en el que la autoridad propone un programa procesal con nombramiento del “judex privatus”, etc., la limitación de la posible condena a un máximo y posible limitación del efecto novatorio de la “litis contestatio”. La formula era, entonces, contrato procesal, autorización del Arbitraje y el nombramiento de un ciudadano como Juez Privado.

⁷ Díaz Pineda, Manuel Antonio: *El Arbitraje en Materia Laboral*, Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1975. Pág. 3.

La anterior clasificación de los Romanos es la del Arbitraje Voluntario, en el cual las partes libremente acuerdan, mediante un compromiso, someter sus controversias a árbitros; y, la del Arbitraje Obligatorio, aquel que impone la ley, para ciertas y determinadas controversias, se sometan a árbitros, sin tomar en cuenta la voluntad de las partes.

Como se puede apreciar, las instituciones del Derecho Romano fueron tan productivas, perdurando algunas casi intactas, tal es el caso del arbitraje, que desde el principio se trató por los legisladores antiguos, que las actuaciones de los árbitros fueran apegadas a la ley, imponiendo severas sanciones cuando esto no ocurría.

Por otra parte, la jurisdicción ha sido limitada porque carecían de poder coercitivo para obligar a las partes a comparecer en el juicio o cumplir lo ordenado en el laudo.

2.1.1.2. Edad Media.

Durante la edad media, el arbitraje tomó nuevos impulsos, lo cual trajo como consecuencia el nombramiento de árbitros, entre los cuales se encontraban Papas, Monarcas, e instituciones como las Universidades de Bolonia y Pisa.

Desde la segunda mitad del siglo XII, en las Cortes Reales inglesas existían tres tipos de arbitraje: uno creado por las partes, otro que surgía de la pertenencia a alguna comunidad a la que se adherían voluntariamente las partes y un tercero ordenado por la Corte.

En Inglaterra, en la época medieval existieron las Guildas comerciales que eran una especie de árbitros, presentando características trascendentes para

el desarrollo del Arbitraje. Las personas sometidas a las Guildas debían someter sus controversias al árbitro señalado por ellas, de lo contrario eran expulsadas de la Guilda. En 1504 se impulsó la creación de una nueva Legislación que terminara con la exclusividad de las Guildas. Esta legislación permitía a cualquier miembro de la Guilda, la presentación de su acción ante la Corte en contra de cualquier otro miembro sin el permiso de la Guilda.

Así mismo, en el Derecho Inglés, el arbitraje se veía como una forma de evadir los complicados tecnicismos que la mayoría de los comerciantes no entendían, siendo la Corte la que dirigía a las partes al arbitraje, lo organizaba, supervisaba el proceso y el acatamiento del laudo arbitral. Debido a que el comercio evolucionaba rápidamente, lo cual no ocurría con el *common law*, se nombraron árbitros oficiales que eran electos algunas veces, pero la mayoría eran nobles y altos oficiales. En 1620, la Cámara de los Lores se ocupó de arbitrar disputas simples sobre propiedad o deudas. Por otra parte, en la Cámara de los Comunes, se actuaba a petición de alguna de las partes y la Corte enviaba el caso al arbitraje propiamente dicho, debía solicitarse de común acuerdo, considerándose el rechazo de alguna de las partes de someterse al arbitraje como un desafío a la Corte. En esos tiempos la institución del arbitraje tenía un carácter marcadamente arbitral, justificable por las condiciones de vida que imperaban en esta época; los Estados carecían de organización estable y la autoridad de los poderes públicos era casi nula, no tenían por consiguiente medios efectivos para imponer justicia de manera obligatoria.

A fines de la edad media empieza a practicarse el procedimiento ante el juez que provee a la sentencia arbitral de la forma ejecutiva.

Al mismo tiempo nace la distribución entre árbitro propiamente dicho, que declara el derecho, y arbitrador o amigable componedor, que no ésta sujeto a ninguna regla de procedimiento ni de derecho. El primero tiende a

acercarse al juez, mientras los arbitadores permanecen fieles al carácter primitivo del arbitraje, según el cual, debe dejarse a las partes la más amplia libertad, sumado a la autoridad moral, que siempre ha ostentado, el influjo político extraordinario ejercido en los distintos pueblos medievales, el pontificado ha sido, a través de los siglos, el más solicitado de los árbitros. Su acción se ha prolongado a través de la edad moderna y la contemporánea, con intervenciones tan importantes, como la divisoria para la colonización de América entre españoles y portugueses; aunque luego no respetada por los lusitanos en el Brasil.⁸

2.1.1.3. Edad Moderna.

En los Estados modernos, el arbitraje se considera como una organización centralizada, bajo la autoridad de un poder público más o menos absoluto, que como tal reclama para sí el ejercicio exclusivo de las funciones jurisdiccionales; el arbitraje ya no desempeña un papel fundamental en el desarrollo de las instituciones judiciales y adquiere la fisonomía particular que hasta hoy lo caracteriza: la de ser un medio excepcional y supletorio para administrar justicia. Las legislaciones consuetudinarias y escritas reconocen a los individuos el derecho de sustraer de los tribunales del Estado el juzgamiento de ciertos asuntos y entregarlos a particulares conocedores del derecho, de su confianza y libre elección; pero no poseen en el arbitraje simpatía alguna y sólo suelen preocuparse de reglamentarlo, sometiéndolo al control más o menos riguroso de los jueces oficiales.

⁸ Cabanellas, Guillermo: *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L, 21° Edición, 1989. Pág. 350.

Sin embargo, se les considera un medio ventajoso para el juzgamiento de ciertos asuntos que conviene resolver sin el aparato judicial o que tienen un carácter más de hecho que de derecho.⁹

El arbitraje en materia laboral ha surgido años después con las luchas sociales suscitadas a fines del siglo XIX y XX, que obligó a los Estados a intervenir en los conflictos colectivos de trabajo por los daños que éstos causaban a la economía; a consecuencia de esto se buscó una institución que mediase entre los patronos y trabajadores, que fue resuelto por el arbitraje voluntario para decidir dichos conflictos.

Así en el siglo XIX, y como producto de la Convención para la Resolución Pacífica de Disputas, nace en 1899 la Corte Permanente de Arbitraje con sede en la Haya Holanda convirtiéndose actualmente en el más antiguo tribunal para la resolución de disputas a nivel Internacional en funcionamiento.

Se ha considerado a *Nueva Zelandia*, en primer término, y posteriormente a *Australia*, como los países donde se ha desarrollado una verdadera política intervencionista que obliga a las partes de un conflicto laboral a recurrir al arbitraje, con forzosa etapa conciliatoria, a fin de aminorar o suprimir tales divergencias. Se ha declarado, que a partir de 1886 en que se inicia esta legislación, respondiendo a las necesidades de otorgar seguridad a las relaciones entre trabajadores y patronos, con objeto de impedir que los conflictos se resuelvan, en definitiva, por la fuerza y no por fundamentos de orden jurídico.

⁹ Vásquez, Ana Gloria y Myriam Leonor Hernández: *Eficacia del Arbitraje en la Solución de Conflictos Laborales de los años 1990-marzo 2000*, Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2000. Pág. 13.

En la legislación positiva iberoamericana se busca la solución de los conflictos laborales por medio del arbitraje voluntario, excepto en aquellos casos en que la huelga afecta los servicios públicos. Los Órganos competentes para resolver los conflictos colectivos de trabajo, tanto en la instancia conciliatoria como en la arbitral, tienen dentro de tal legislación, un mismo carácter, en tanto que son Órganos cuya misión consiste en resolver esos conflictos laborales.

2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional.

En cuanto a El Salvador, la figura del arbitraje se observa desde nuestra Independencia de 1821. Pues bien, durante los primeros 34 años de vida independiente de El Salvador, el conjunto de leyes procesales que se aplicaron en el país, fueron las mismas leyes que tuvimos durante la época de la colonia; dicha legislación estaba incorporada, es decir, estaba formada por leyes decretadas en diferentes épocas, las cuales fueron recopiladas en un solo conjunto por el Doctor Isidro Menéndez, en una obra que se llamaba “RECOPIACION DE LEYES PATRIAS”, emitidas el 1º de septiembre de 1855, y es precisamente en esta recopilación donde podemos encontrar el primer antecedente del arbitraje en nuestro país, ya que la Ley Tercera, Título III, del Libro V, en los artículos vigentes de la Instrucción de 30 de julio de 1824, sobre los juicios conciliatorios¹⁰; estableció las primeras regulaciones sobre el Arbitraje en los Arts. 235 y 236.

“Art. 235. Los alcaldes, cuando no pueden conciliar los negocios con los hombres buenos, procurarán hacer observaciones a los litigantes, para

¹⁰ Garro, Alejandro M: *Arbitraje Comercial y Laboral en Centro América*, Nueva York, Editoriales Asociación de Abogados de Estados Unidos AID, 1º Edición, 1990. Pág. 407.

inclinarnos a que nombren Jueces Árbitros de manera que terminen así las diferencias”.

“Art. 236. Los Jueces Árbitros que se nombre, no podrán negarse a servir, sin causa legítima, ni exigir ningún derecho ni dejar de obrar, arreglado a las leyes, pena de que se les exigirá la responsabilidad”.

Conforme a la anterior legislación, el arbitraje no había sido tratado en forma especial, ya que lo intercalaba en los juicios conciliatorios.

Se puede hablar del arbitraje, a partir del año de 1857, que por primera vez se cuenta con una legislación que lo regula como un juicio en la solución de controversias entre las partes; con la entrada en vigencia del Código de Procedimientos y Fórmulas Judiciales, emitido el 20 de noviembre de 1857, estableciendo en el Libro I Título II Capítulo III, “Los Juicios por Arbitramento”, a partir del artículo 47 al 71.

El artículo 47 establecía un concepto de juicio arbitral, así: “ Son juicios por arbitramento los que se someten a jueces árbitros, que en su nombramiento y ejercicio dependen exclusivamente de la voluntad y arbitrio de las partes”, seguidamente en sus artículos 48 y 49 hace una división de los árbitros, determinando la distinción de rigor entre árbitros de Derecho y árbitros arbitradores y los requisitos necesarios para ser árbitro; luego que podían decidirse por medio de jueces árbitros todas las controversias de los litigantes pero con las excepciones que el mismo estatúa en su artículo 57; es decir, aquellos negocios que no podían someterse a juicio de árbitros, y así por ejemplo el citado artículo 57 contemplaba los siguientes:

1º) Las causas de la Hacienda Pública.

2º) Las de Beneficencia.

3º) Las de Establecimientos Públicos.

4º) Las de Divorcio.

5º) Las que están sujetas a la intervención del Ministerio Fiscal, y

6º) Las de aquellas personas que no pueden representarse a sí mismas.

Pero se puede hablar propiamente del arbitraje laboral, en la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, emitida por el Decreto Legislativo 322 de fecha 12 de enero de 1946, publicado en el Diario Oficial el día 15 del mismo mes y año.

Se elevó a la categoría constitucional la solución de conflictos colectivos de trabajo por medio del arbitraje, en la Constitución de 1950, en el artículo 194 inciso 2º. Se dice que esta Constitución sí cumplió con su función histórica en el desarrollo económico, social y político del país; llegando hasta la Constitución de 1983, la cual se encuentra actualmente vigente, regulando el arbitraje en el artículo 49 de la misma.

De esta forma es como el arbitraje se regulaba en las distintas leyes que existieron en nuestro país durante la historia, llegando a constituir y formar parte del primer Código de Trabajo, el cual fue promulgado en 1963, regulando dicha figura en los artículos 428 y 429. El anterior Código de Trabajo fue sustituido por el nuevo Código que entró en vigencia en 1972, el cual contempla al arbitraje a partir de los artículos 500 al 515, considerándolo un verdadero avance para el desarrollo de la sociedad salvadoreña, aunque en la actualidad su aplicación es mínima por los trabajadores en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico debido a diferentes circunstancias las cuales son objeto de la presente investigación.

CAPITULO 3 ASPECTOS JURIDICO-DOCTRINARIOS DEL ARBITRAJE.

Hablar del arbitraje es un tema trascendental, ya que es considerado un medio para la solución de controversias entre las partes, es por eso que en este capítulo se abordarán las generalidades del arbitraje, para sentar las bases de éste y continuar con posterioridad en la discusión del arbitraje en materia laboral.

3.1. DEFINICIÓN DE ARBITRAJE.

A lo largo de la historia el arbitraje ha tenido una evolución constante, constituyéndose en la actualidad, como un medio de solución de las controversias que surjan entre las partes.

A continuación se presentan algunas de sus definiciones:

1. Manuel Ossorio.

El arbitraje configura un acto, un procedimiento y una resolución; el acto lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena. El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y tramites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la decisión que en él recaiga, la resolución imperativa, se denomina laudo o sentencia arbitral y contiene el fallo del árbitro o de varios arbitradores.¹¹

¹¹ Ossorio, Manuel: *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 27° Edición, 2000. Pág. 96.

2. Guillermo Cabanellas.

Considera que el arbitraje es toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto, que las partes, por intereses divergentes, han sometido a su decisión.¹²

3. Eduardo Pallarés.

Entiende por juicio arbitral, el trámite ante jueces árbitros y no en los tribunales previamente establecidos por la ley. Los jueces árbitros son particulares o personas morales que conocen de un litigio, lo tramitan y resuelven, según lo convenido por las partes o de acuerdo con las prescripciones legales.¹³

4. Alfredo Gaete Berrios.

El arbitraje o compromiso es un contrato en virtud del cual las partes aceptan entregar a un tercero la solución de una dificultad que hay entre ellos, comprometiéndose, desde luego, a cumplir la sentencia que el árbitro dicte.¹⁴

5. Luis Alfredo Alarcón.

Es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un Tribunal de varios árbitros que dictan una decisión sobre la controversia que es de obligatorio cumplimiento para las partes.¹⁵

¹² Cabanellas, Guillermo: *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L, 21° Edición, 2001, Pág. 350

¹³ Pallarés, Eduardo: *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, México, Editorial Porrúa S.A., 8° Edición, 1997. Pág. 89.

¹⁴ Gaete Berrios, Alfredo: *Tratado del Derecho de Trabajo y Seguridad Social*, Chile, Editorial Jurídica de Chile, 1° Edición, Tomo III, 1967. Pág. 145.

¹⁵ Alarcón Flores, Luis Alfredo: *El Arbitraje*, Tesis, Facultad de Ciencias Jurídicas de Perú, Universidad de San Martín de Porres, Perú, 2000. Pág. 5.

3.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL ARBITRAJE.

Se ha dicho que la naturaleza jurídica del arbitraje constituye un problema, ya que es un tema muy polémico y complejo entre los doctrinarios.

Se discute entre ellos si los árbitros ejercen una función jurisdiccional o simplemente privada; se niega que el laudo arbitral constituya una sentencia y se plantea desde esta perspectiva la cuestión de la naturaleza del compromiso arbitral.

Es así como se plantean las siguientes corrientes que tratan de establecer la naturaleza jurídica del arbitraje:

1°. La primera corriente establece que el arbitraje, no es más que un contrato privado con efectos de derecho privado por medio del cual los interesados (las partes) confieren a los árbitros o arbitradores un mandato para componer un litigio que de manera determinada les someten; y en virtud de esto se pronuncia la decisión o laudo que constituye únicamente un proyecto de sentencia hasta el momento en que el juez ordinario le otorga su reconocimiento, atribuyéndole entonces los efectos jurídicos de una verdadera sentencia. Es decir, niegan que los jueces arbitrales tengan jurisdicción; que el arbitraje sea en realidad un verdadero juicio, y que la resolución final o laudo que en él se dicte sea auténticamente una sentencia, esto es, que posea de por sí todos los efectos jurídicos que ya la ley le señala a las sentencias judiciales.

2° En contra de la anterior tendencia están los que consideran que la escritura pública o documento simple de compromiso es un contrato privado que produce efectos de derecho público; efectos que dimanar de la misma ley y no en virtud de la voluntad autónoma de las partes. Que por lo referido es la misma ley, la que por virtud de preceptos expresos relativos al caso, otorga a los jueces arbitrales los poderes de que estos gozan para conocer del litigio que se somete a su decisión. Que la formación del compromiso por las partes y la notificación del nombramiento de los jueces árbitros por medio del juez ordinario competente, para su aceptación y juramentación, constituyen la condición que la ley le señala para que puedan entrar a ejercer sus funciones.

Estas funciones son consideradas como el ejercicio de una verdadera jurisdicción, y por consiguiente, el caso que ante ellos se plantea y que tienen obligación de dilucidar, es verdaderamente un juicio y su sentencia o laudo sobre el pleito, tiene la naturaleza de una verdadera sentencia.¹⁶

Para resolver este problema se debe atender al derecho positivo vigente, y para el caso, dentro de nuestro orden legal, se considera que la función que ejercen los árbitros o arbitradores, es verdaderamente una función jurisdiccional; el criterio que la ley considera es equivocado por ser los jueces árbitros quienes ejercen jurisdicción voluntaria, siendo probablemente lo que confundió al legislador, el hecho de ser las partes las que por su libre voluntad designan a tales jueces; pero se considera que más exacto que de jurisdicción voluntaria, se trata aquí de una jurisdicción extraordinaria.

¹⁶ Zelaya Salguero, María Eugenia: *El Arbitraje en Materia Laboral*, Tesis, Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales, Universidad José Simeón Cañas, San Salvador, 1988, Pág.25.

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

3.3. CARACTERÍSTICAS DEL ARBITRAJE.

Es importante destacar las características del arbitraje, más sobresalientes y relevantes del mismo, que lo diferencian de los otros medios de solución de controversias.

Entre sus características, se pueden mencionar las siguientes:

1. Es un medio de solución de controversias por el cual cualquier disputa puede ser resuelta.
2. Requiere la participación de un tercero que dé solución al conflicto. Este tercero debe ser un sujeto ajeno a la controversia; asimismo debe cumplir con los requisitos de imparcialidad.
3. La solución del conflicto es decidida por el árbitro o árbitros neutrales y específicamente nombrados por las partes y subordinado al consentimiento de las mismas.

4. Los árbitros tienen poder para actuar en virtud de la autoridad que les han otorgado las partes en el compromiso arbitral.
5. La solución o decisión de los árbitros es final, concluyente y pone término a la disputa de las partes.

3.4. ACTOS FUNDAMENTALES DEL ARBITRAJE.

En el arbitraje hay dos actos fundamentales, siendo los siguientes:

3.4.1. Acuerdo Arbitral.

Es la manifestación de voluntad de las partes en someter al arbitraje todas sus controversias o algunas de ellas, ya sean actuales o eventuales, respecto de una relación jurídica contractual o no contractual. Por medio de este acuerdo las partes renuncian hacer valer sus pretensiones ante los jueces.

En el acuerdo arbitral, las partes determinan resolver sus controversias por medio de éste y no someter sus conflictos al conocimiento de los jueces ordinarios, determinando la forma de elegir a los árbitros y la forma de sustituirlos.¹⁷

¹⁷ Cabrera Alas, René Francisco y otros: *El Arbitraje*, Tesis, Facultad de Ciencias del Hombre y la Naturaleza, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), San Salvador, 2003. Pág. 31.

3.4.2. Laudo Arbitral.

Es el único acto que pone fin al arbitraje, resolviendo definitivamente las cuestiones planteadas en éste, siendo ésta la resolución final emitida por el Tribunal Arbitral. Tiene carácter definitivo y obligatorio, como sentencia ejecutoriada.

Por ser el laudo arbitral el fallo que emiten los árbitros sobre el conflicto que es sometido a su conocimiento, éste se debe referir única y exclusivamente a los puntos planteados para su resolución, porque de lo contrario habrá exceso de funciones públicas.

3.5. CLASIFICACIÓN DEL ARBITRAJE.

El arbitraje puede ser clasificado desde diversas perspectivas, mencionándose a continuación, las más sobresalientes:

3.5.1. Atendiendo al fallo o laudo arbitral, éste puede ser:

1. Arbitraje de Derecho.

Se exige a los árbitros que resuelvan la controversia, fundamentando su decisión de acuerdo con la ley positiva.

Cuando el arbitraje haya de sujetarse a derecho, será necesario que, aparte de cumplir con los requisitos generales, los árbitros que intervengan en dicho procedimiento, deberán ser abogados en el libre ejercicio de la profesión.

2. Arbitraje de Equidad.

En este arbitraje conocen los llamados “árbitros arbitradores”, este arbitraje es aquel en que los árbitros proceden con entera libertad, decidiendo las cuestiones según consideren más conveniente al interés de las partes, atendiendo únicamente a su conciencia, la verdad y la buena fe.¹⁸

3. Arbitraje Técnico Pericial.

Consiste en que el árbitro es un técnico especialista en alguna materia, arte, oficio o ciencia específica, emitiendo el laudo o decisión obligatoria de acuerdo a su criterio técnico o científico.

3.5.2. Atendiendo a su procedimiento, el arbitraje se puede clasificar de la forma siguiente:

1. Arbitraje Institucional.

Es aquel en el que las partes acuerdan someterse a un procedimiento establecido. La calificación de un arbitraje como institucional viene dada por la circunstancia de que las partes convengan al momento de redactar la cláusula o acuerdo arbitral, en dirimir sus conflictos ante las instituciones especializadas, con profesionales expertos que organizan y administran el trámite del arbitraje, y prestan una serie de servicios para que la contienda

¹⁸ Figueroa Flamenco, Luis Eduardo y Otros: *Análisis de la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje. Principios Modernos*, Tesis, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Politécnica de El Salvador, San Salvador, 2004. Pág. 87.

pueda ser resuelta con mayor eficacia. Estamos frente a un arbitraje institucional cuando éste es supervisado o controlado por algún Centro de Arbitraje. La labor del Centro de Arbitraje es proveer todos los servicios de rutina, sin los cuales se vería dificultado el desenvolvimiento del arbitraje. Este tipo de arbitraje es reconocido mundialmente y existen Centros de Arbitraje, bajo diversas denominaciones, dedicados no sólo al arbitraje internacional sino también en el ámbito nacional.¹⁹

2. Arbitraje Ad-Hoc.

Consiste en que las partes acuerdan autónomamente las reglas aplicables al proceso, la designación del Tribunal y el desarrollo del arbitraje en forma independiente. Las partes nombran a los árbitros o delegan dicho nombramiento en un tercero para llevar a cabo la designación de los árbitros. El Tribunal Arbitral una vez integrado, discrecionalmente señala el lugar de su funcionamiento y fija los emolumentos que considere pertinentes.

3.5.3. De acuerdo al Ámbito de Aplicación y sus efectos, puede clasificarse de la forma siguiente:

1. Arbitraje Nacional.

Es aquel que se celebra en un país determinado de acuerdo a las normas de ese país y para que tenga eficacia en ese territorio.

¹⁹ Luis Eduardo Figueroa Flamenco. Ob cit._P. 88.

El arbitraje nacional o interno puede existir en materia privada, como manifestación de la autonomía de voluntad de los particulares o autorizado como parte de las potestades de los entes públicos.

2. Arbitraje Internacional.

Es aquel procedimiento que da solución a los conflictos internacionales; es decir, rebasa las fronteras de uno o varios países en cuanto a materia, objeto, derecho y personas, siendo el más utilizado en el ámbito mundial, ya que la complejidad de los negocios transfronterizos hace necesario que los eventuales conflictos, derivados de éstos, sean resueltos por personas conocedoras de dichas materias, en los plazos más breves posibles.

En los conflictos internacionales, el arbitraje ha tenido un gran desarrollo, en especial en materia comercial, ya que existe una gran cantidad de instrumentos internacionales que regulan esta materia, entre los que podemos citar:

1. La Convención Interamericana sobre Arbitraje Comercial Internacional o Convención de Panamá, de 1975, ratificada por El Salvador el 27 de junio de 1980.
2. La Convención sobre Reconocimiento y Ejecución de las Sentencias Arbitrales Extranjeras o Convención de Nueva York, ratificada por El Salvador el 1 de julio de 1992.

3.5.4. Por la Obligatoriedad de Acudir al Arbitraje en un caso concreto, éste se puede clasificar de la forma siguiente:

1. Arbitraje Voluntario o Potestativo.

Esta clase de arbitraje consiste en que las partes por propia decisión determinan la vía arbitral para solucionar un conflicto actual o futuro una vez existente el acuerdo arbitral.

El arbitraje voluntario puede ser de dos formas:

- a) En el que se establezca un procedimiento arbitral pero sin que las partes tengan que aceptar la decisión arbitral.
- b) En el que las partes, una vez han aceptado el compromiso de someterse al arbitraje, tienen que acatar tanto el procedimiento establecido como el laudo que se dicte.

Este último tipo de arbitraje voluntario es el que acepta nuestra legislación laboral salvadoreña.

2. Arbitraje Obligatorio.

Se entiende que es arbitraje obligatorio, cuando la decisión de someter un determinado conflicto colectivo no depende de la voluntad de las partes, sino de lo determinado por el legislador.

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

Con esto significa que la ley expresa claramente cuándo un asunto deberá ser resuelto por arbitraje. Así, el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, por medio de decreto impone el sometimiento de un conflicto colectivo de carácter económico al conocimiento y decisión de un Tribunal de Arbitraje, siempre que se tipifiquen las causales establecidas en el artículo 515 del Código de Trabajo.

3.5.5. Clasificación del Arbitraje atendiendo a la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje.

A continuación expondremos los diferentes tipos de arbitraje en materia civil y mercantil regulados en el Artículo 3 de la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje, clasificando a éste de la forma siguiente:

1. Arbitraje Ad-hoc.

Es aquél en el cual las partes acuerdan autónomamente las reglas del procedimiento aplicables en la solución de sus controversias.

2. Arbitraje o Mediación Institucional.

Se define como aquél en que las partes se someten a un procedimiento establecido por el respectivo Centro de Arbitraje o de Mediación, autorizado de conformidad a esta ley.

3. Arbitraje Internacional.

Este tipo de arbitraje se puede dar en cualquiera de los casos siguientes:

1. Cuando las partes de un convenio arbitral tengan, al momento de celebración del mismo, sus domicilios en Estados diferentes, es decir que el domicilio donde sea celebrado el Arbitraje, no es domicilio de ambas partes.

2. Si uno de los lugares siguientes donde se celebró el Arbitraje Internacional está situado fuera del Estado en el que las partes tienen sus domicilios, se refiere a que el lugar donde se celebró el acuerdo de Arbitraje Internacional está fuera del domicilio de las partes celebrantes y ocurre en los siguientes casos:

- a) El lugar del arbitraje, si éste se ha determinado en el Convenio Arbitral, o con arreglo al mismo sea distinto al domicilio de las partes celebrantes.

- b) El lugar del cumplimiento de una parte sustancial de las obligaciones de la relación jurídica o el lugar con el cual el objeto del litigio tenga una relación más estrecha.

Para los efectos de este literal establece la ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje lo siguiente: si alguna de las partes tiene más de un domicilio, éste será el que guarde una relación más estrecha con el Convenio Arbitral; si una parte no tiene ningún domicilio, se tomará en cuenta su residencia.

4. Arbitraje de derecho.

Consiste en la decisión tomada por los árbitros, la cual está fundamentada en el derecho positivo vigente.

5. El Arbitraje en equidad o de amigables componedores.

Es aquél en el que los árbitros proceden con entera libertad, deciden según sea más conveniente al interés de las partes, sin atender más que a su conciencia, la verdad y la buena fe.

3.6. DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE LABORAL, CIVIL Y MERCANTIL.

3.6.1 Diferencias entre el Arbitraje Laboral y el Arbitraje Civil y Mercantil.

ARBITRAJE LABORAL	ARBITRAJE CIVIL Y MERCANTIL
1- El Laudo Arbitral no admite recurso alguno. Art. 511 Código de Trabajo.	1- El laudo arbitral admite el recurso de nulidad. Artículo 67 de la Ley de Mediación, Conciliación, y Arbitraje.
2- Su regulación se limita únicamente al procedimiento establecido en el Código de Trabajo.	2- Se aplica la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje, en las controversias que surjan o puedan surgir entre personas naturales o jurídicas capaces, sobre materias civiles o comerciales, Art. 22 de la referida ley.
3- Su ámbito de aplicación es únicamente en El Salvador.	3- El ámbito de aplicación, no sólo es en El Salvador, sino también en el ámbito Internacional, es decir trasciende del territorio nacional.
4- Existe el arbitraje obligatorio. Art. 515 Código de Trabajo.	4- No existe el arbitraje obligatorio.

<p>5- El único en conocer del Arbitraje Laboral es el Tribunal Arbitral.</p>	<p>5- Son competentes en conocer las Cámaras de Comercio, las Asociaciones, Gremiales. Artículo 84 Ley de Mediación, Conciliación, y Arbitraje.</p>
<p>6- De la ejecución del laudo arbitral conocerá el Director General de Trabajo. Artículo 525 Código de Trabajo.</p>	<p>6- Conocerá de la ejecución del laudo, el Juez competente calificado para conocer de la controversia en ausencia de arbitraje.</p>
<p>7- En cuanto al número de árbitros únicamente son tres, dos árbitros nombrado por cada una de las partes y un tercer árbitro que será el Presidente del Tribunal. Artículo 501 del Código de Trabajo.</p>	<p>7- Pueden ser tanto árbitros como las partes lo determinen. Artículo 34 de la Ley de Mediación, Conciliación, y Arbitraje.</p>
<p>8- El arbitraje se considera como una etapa en la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico. Artículo 500, Código de Trabajo.</p>	<p>8-En materia Civil y Mercantil se considera el arbitraje como un procedimiento. Artículo 45 de la Ley de Mediación, Conciliación, y Arbitraje.</p>
<p>9- La duración de la etapa del arbitraje es de 30 días. Artículo 510 Código de Trabajo.</p>	<p>9- La duración no podrá ser mayor de tres meses.</p>

<p>10- Las partes únicamente pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none">- El patrono o patronos.- El (los) Sindicato(s) de Trabajadores.	<p>10- Las partes son únicamente:</p> <p>En lo Mercantil:</p> <ul style="list-style-type: none">- Las sociedades, partes en el procedimiento arbitral. <p>En lo Civil:</p> <ul style="list-style-type: none">- Las personas que intervienen en el procedimiento arbitral, (personas naturales)
--	--

3.6.2. Diferencias entre el Arbitraje Laboral y el Arbitraje Internacional.

ARBITRAJE LABORAL	ARBITRAJE INTERNACIONAL
1- Su ámbito de aplicación se refiere únicamente al territorio salvadoreño.	1- Trasciende a nivel internacional.
2- Las partes, únicamente pueden ser: a) El patrono o sindicatos de patronos. b) El (los) sindicato(s) de Trabajadores.	2- Los Estados, Las Instituciones Transnacionales y los Sujetos de Derecho Internacional.
3- En cuanto al interés, éste es social y por lo tanto persigue un interés social.	3- Es un interés internacional para el tipo de relaciones diplomáticas entre los Estados.
4- Su procedimiento es más rápido y efectivo.	4- Su procedimiento es más engorroso y poco efectivo.
5- Su regulación es a través del Código de Trabajo.	5- Se regula por el Convenio de la Haya sobre el Arreglo Pacífico de los Conflictos Colectivos Internacionales.

CAPITULO 4 LA APLICACIÓN DEL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL EN EL SALVADOR.

Es necesario sentar las generalidades del arbitraje laboral, para luego desarrollar su aplicación en la solución de los conflictos colectivos de trabajo. A continuación se exponen las definiciones del arbitraje en materia laboral, según lo establecido por diversos tratadistas, que incorporan elementos esenciales del mismo.

4.1. DEFINICIÓN DE ARBITRAJE.

1. Alfredo J. Ruprechet.

El Arbitraje es un medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo por el cual las partes –voluntario u obligatorio- llevan sus diferencias ante un tercero, obligándose a cumplir el laudo que el árbitro dicte.²⁰

2. Alejandro Garro.

El arbitraje laboral, se puede definir, como un procedimiento de carácter administrativo en el que particulares, en ejercicio de funciones públicas, deciden sobre un conflicto laboral económico o de intereses, ya sea por voluntad de las partes o en virtud de disposición legal, dictando una resolución denominada laudo arbitral que tendrá la fuerza de convención o contrato colectivo y que pondrá fin al conflicto.²¹

²⁰ Ruprechet, Alfredo J: *Conflictos Colectivos de Trabajo*, Buenos Aires, Editorial Jurídica, 1° Edición, 1968, Pág. 328.

²¹ Garro, Alejandro M.: *Arbitraje Comercial y Laboral en América Central*, Nueva York, Editorial Asociación de Abogados de Estado Unidos, 1° Edición, 1990, Pág. 407.

3. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo, define al arbitraje como una forma de resolver un conflicto fuera de la jurisdicción de un juez, mediante la cual se somete el conocimiento de algún conflicto laboral al juicio de personas independientes, que pueden ser abogados o no, conocidas como árbitros, nombrados de común acuerdo por las partes, las resoluciones dictadas por éstos se denominan laudos Arbitrales.²²

Con las anteriores definiciones de arbitraje se puede concluir lo siguiente: el Arbitraje en Materia Laboral consiste en el medio de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, en el que una vez agotado el trato directo y la conciliación, se da paso al arbitraje, en donde las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador, sometiendo sus controversias laborales ante el Tribunal Arbitral, quién dicta una resolución denominado laudo arbitral que es de obligatorio cumplimiento entre las partes.

4.2 PRINCIPIOS DEL ARBITRAJE.

En la acepción filosófica, los principios del derecho son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la ley positiva.

Una vez entendido qué son los principios, es importante destacar cuáles son los aplicables al arbitraje, siendo éstos los que rigen u orientan el procedimiento que se desarrolla ante el Tribunal Arbitral. Dichos principios son los siguientes:

²² www.leylaboral.com.

4.2.1. Principio de Publicidad.

La publicidad es la garantía que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen todas las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, salvo las excepciones determinadas por la ley. Como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, por razones del buen sentido o morales.

Es decir que los árbitros que conforman el Tribunal Arbitral, actuarán con la mayor equidad y legalidad posible para la toma de decisiones y la realización de diligencias, comunicando éstas a las partes en controversia.²³

Se puede mencionar el Art. 511 del Código de Trabajo como una manifestación del principio de publicidad, ya que el Tribunal Arbitral notificará a las partes el laudo arbitral.

4.2.2. Principio de Inmediatez.

Este principio consiste esencialmente en que los miembros del Tribunal Arbitral deben estar en contacto personal con las partes: recibir pruebas, oír los alegatos de éstas, interrogarlas, para obrar con mayor justicia.

Por ello el Tribunal Arbitral está obligado a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo podrá hacer libremente las preguntas que juzguen necesarias a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención a la naturaleza del derecho laboral, ya que vela por los intereses de los trabajadores y el patrono.

El principio de inmediatez se puede apreciar en el Art. 507 inciso último del Código de Trabajo, el cual establece que el Tribunal Arbitral podrá efectuar las investigaciones que crea necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas, ordenando inspecciones, peritajes e interrogar a las partes.

4.2.3. Principio de Oralidad.

A diferencia del derecho común, en el derecho laboral, el proceso se desarrolla con base en audiencias, en la que las partes comparecen para hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad arbitral.²⁴

Se afirma que en dicha característica, predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no exista nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de hacer constar por escrito lo actuado, debido a que los árbitros no pueden conservar en la memoria todo el desarrollo del conflicto laboral.

El Art. 509 inciso primero del Código de Trabajo determina que una vez tome posesión el Tribunal Arbitral deberá enterarse de los antecedentes del conflicto; así señalar el lugar, día y hora para oír a las partes. Con esto se puede decir que las audiencias en el arbitraje son orales, pero siempre dejando constancia en actas correspondientes.

²³ Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales: *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Editorial Trillas, 5° Edición, 1997. Pág. 20.

²⁴ Ibid. P. 21

4.2.4. Principio Dispositivo.

Este principio consiste en que la intervención por parte del Tribunal Arbitral dependerá del impulso que le den las partes en conflicto laboral, originando éstas el procedimiento arbitral; es decir, que para que dicho Tribunal pueda intervenir es necesario que los particulares promuevan e inicien el procedimiento arbitral. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte. Lo anterior supone que los árbitros actuarán a petición de las partes. Este principio es el opuesto al principio inquisitorio, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

El Art. 500 numeral 1° del Código de Trabajo dispone que uno de los casos en que opera el arbitraje voluntario es que las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como medio de solución al conflicto laboral. Son las partes las que acuden al arbitraje para resolver sus controversias, dando el impulso a éste.

4.2.5. Principio de Economía.

El principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro, de todo gasto innecesario en el procedimiento arbitral. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos del litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan toda erogación innecesaria durante el proceso.

4.2.6. Principio de Congruencia.

Este principio es un requisito esencial de validez en las resoluciones laborales, que debe mediar entre los laudos y las pretensiones deducidas por las partes contendientes.

En efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la solicitud para la solución de los conflictos colectivos de trabajo y las pretensiones deducidas en éste, lo que obliga al tribunal arbitral a observar las reglas más elementales de certeza y lógica jurídica.

La incongruencia del laudo arbitral se expresa, tanto por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por el Tribunal Arbitral, por la discrepancia entre los puntos resolutivos y sus consideraciones.

4.3 CARACTERÍSTICAS DEL ARBITRAJE.

El arbitraje, como medio de solución de los conflictos colectivos laborales de carácter económico, tiene características peculiares que lo diferencian de las demás ramas del derecho, siendo las más importantes las siguientes:

1. Forma parte de una de las etapas para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico o de interés.
2. Tiene como finalidad la pacificación en situaciones conflictivas laborales.
3. Es aplicable únicamente para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico.

4. Requiere la participación del Tribunal Arbitral que dé solución al conflicto. El Tribunal Arbitral, es ajeno a la controversia, asimismo debe cumplir con los requisitos de imparcialidad que deben tener los jueces ordinarios. Además éste es llamado a decidir las controversias y cuya decisión se comprometen acatar las partes.
5. El arbitraje se encuentra subordinado al consentimiento de las partes, son ellas las que dotan al árbitro de la capacidad decisoria suficiente, mediante el compromiso arbitral y la aceptación anticipada del laudo arbitral.
6. No siempre el laudo arbitral coincidirá con las reivindicaciones o con las pretensiones de todas las partes que someten sus controversias al arbitraje, poniendo fin a la disputa de éstas.
7. El laudo arbitral obliga a las partes en virtud de un compromiso tácito cuando se acordó someterse a éste y aceptarlo voluntariamente, dando cumplimiento a la decisión del Tribunal Arbitral en la solución del conflicto colectivo laboral.

4. 4 ELEMENTOS.

El arbitraje presenta los elementos esenciales siguientes:

1. El arbitraje es un acto que se configura en una audiencia a la que se refiere el artículo 509 y siguientes del Código de Trabajo.

2. Las partes sometidas al arbitraje se comprometen a aceptar el laudo arbitral que pone fin al conflicto, siendo obligatorio su cumplimiento para éstos, bien sea condicionado a exigencias determinadas o a la buena fe del árbitro.
3. Los árbitros son funcionarios administrativos, que dictan el laudo con autonomía e independencia.
4. La decisión final del Tribunal Arbitral, no admite recurso alguno. Artículo 511 del Código de Trabajo.
5. La vigencia del laudo arbitral será de tres años a partir de la fecha de su inscripción en la Sección de Relaciones Colectivas de Trabajo que es una dependencia de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.5 FINALIDADES.

Las finalidades del arbitraje laboral responden a la protección de la sociedad y a los imperativos del poder público, exigiendo la solución de los conflictos laborales que puedan surgir en las relaciones entre trabajador y patrono. Entre las finalidades se pueden mencionar:

1. Los árbitros son personas calificadas que cuentan con una especialización sobre la materia, es decir, personas que buscarán una justicia equitativa y llenar las pretensiones de las partes en conflicto.

2. La posibilidad de superar los errores del aparato judicial y la necesidad de seguridad jurídica (mayor celeridad y economía en el proceso).
3. Aspirar a una justicia mejor administrada por los árbitros en la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.
4. Preocuparse por la armonía (equidad), es decir, una igualdad entre las partes que pretenden solucionar sus controversias laborales a través del arbitraje, existiendo equidad en el laudo arbitral, buscando no afectar a ninguna de las partes sino beneficiando a ambas.
5. Obtener la solución pacífica de las controversias laborales, y ello se realiza con el pronunciamiento de una decisión final, es decir, el laudo arbitral.

4.6. LAUDO ARBITRAL.

Es el único acto que pone fin al arbitraje, resolviendo definitivamente las cuestiones planteadas en éste, siendo ésta la resolución final emitida por el Tribunal Arbitral. Tiene carácter definitivo y obligatorio, como sentencia ejecutoriada.²⁵

Por ser el laudo arbitral el fallo que emiten los árbitros sobre el conflicto que es sometido a su conocimiento, éste se debe referir única y exclusivamente a los puntos planteados para su resolución, porque de lo contrario habrá exceso de funciones públicas.

²⁵ Cabrera Alas, René Francisco y otros: *El Arbitraje*, Tesis, Facultad de Ciencias del Hombre y la Naturaleza, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), San Salvador, 2003. Pág. 31.

Para nuestra legislación laboral salvadoreña el laudo arbitral no admite recurso alguno, quitando el derecho a las partes de poder impugnar dicha resolución. Así mismo, la ley le otorga al laudo arbitral el carácter de un contrato colectivo o convención colectiva de trabajo, inscribiéndose éste en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.6.1. Naturaleza Jurídica del Laudo Arbitral.

La naturaleza jurídica del tribunal de arbitraje, es la de estar investidos de una potestad estatal, consistente en la administración de justicia, en la emisión de la decisión final sobre el conflicto que se somete a su conocimiento, por medio de una sentencia en sentido formal, que se denomina laudo arbitral.

Se sostiene que el laudo arbitral es más amplio que la sentencia judicial, puesto que impone obligaciones a personas distintas de las partes que intervinieron en el conflicto. Con relación a esta característica se asemeja a la sentencia colectiva que es una decisión jurisdiccional, emitida por un juez de trabajo que, al igual que el laudo arbitral, surten efectos sobre un número no determinado de personas, a diferencia de la sentencia de los conflictos individuales, en el cual surte efectos sobre individuos determinados. Otra diferencia que existe entre el laudo arbitral y la sentencia judicial proviene del hecho que esta última es emitida por jueces ordinarios que están obligados a aplicar el derecho ya existente al conflicto que se les plantea; mientras que los árbitros actúan basándose en principios sociales y económicos, no pasando por autoridad de cosa juzgada sus sentencias, sino que adquiriendo el carácter de sentencia ejecutoriada, puesto que las causas o circunstancias sobre las cuales se resuelven en un momento histórico determinado suelen cambiar debido a las fluctuaciones económicas, políticas y jurídicas.

El laudo arbitral en materia laboral, no se puede encajar dentro de los distintos tipos de resoluciones que se conocen en materia procesal civil y materia mercantil (sentencia definitiva), debiéndose reconocer entonces que se trata de una situación nueva, que normalmente crea derecho y que no puede analizarse al amparo de los principios tradicionales.

Por consiguiente, el laudo arbitral conforme a nuestra legislación laboral salvadoreña pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo. Art. 512 del Código de Trabajo.

4.7. CONFLICTOS DE TRABAJO.

Luego de haber establecido las generalidades del arbitraje laboral, es necesario tener un conocimiento previo de los conflictos colectivos que existen en nuestra legislación laboral, así como el desarrollo de las etapas que anteceden al arbitraje en la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.

4.7.1. Definición de Conflictos de Trabajo.

Para Lupo Hernández Rueda, los conflictos de trabajo se definen como aquellas relaciones de trabajo que generan con frecuencia hechos u omisiones que afectan su curso normal, originando diferencias de distinta naturaleza.²⁶

De acuerdo con Mario de la Cueva, los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: “primeramente, una de las partes que intervenga en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo”.²⁷

Con estas definiciones se puede concluir que los conflictos de trabajo son aquellas diferencias de intereses o de derecho que se suscitan entre los trabajadores y el o los patronos en las relaciones de trabajo de una empresa determinada.

Los conflictos de trabajo reúnen ciertas características o caracteres particulares entre los que se pueden mencionar:

- a) Son predominantemente humanos. Al hablar de esto nos referimos a que su interés, es eminentemente social, radica en la protección al trabajo del hombre, tomando en cuenta la dignidad del trabajador.
- b) Tienen repercusión social. Se trata propiamente de conflictos entre capital y trabajo, elementos básicos de la producción, cuyo desequilibrio ocasiona perturbaciones sociales de alcances imprevisibles.
- c) Tienen una sustantividad propia, que se deriva de la aplicación, en cualquier forma, del derecho del trabajo en la relación jurídica o social, ya que la contienda se considera producida entre el capital y el trabajo, conceptos que sirven para asignar a cada una de las partes en litigio, una función y un sentido diferente dentro del conflicto laboral.

²⁶ Hernández Rueda, Lupo: *Conflictos de Trabajo y Medios de Solución*, Santo Domingo, Editorial El Pez Rojo, 2º Edición, 1981. Pág. 167.

²⁷ De la Cueva, Mario: *Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa S.A, 11º Edición, 1970. Pág. 510

d) Los sindicatos intervienen como parte en el proceso. Otra de las características de estos conflictos; y generalmente, en los conflictos de intereses, es que los trabajadores actúan representados por el sindicato (Art. 274 C.T.), que se vuelve parte activa y decisiva del conflicto. El laudo arbitral, casi siempre, contiene derechos y obligaciones a cargo del sindicato, el cual es parte en la negociación del conflicto colectivo económico o de intereses.

En la actualidad, los conflictos de trabajo están constituidos por tres causas principales, éstas son:

1. El incumplimiento o violación de las normas legales y contractuales, lo que generalmente es fuente de conflictos jurídicos.
2. Las aspiraciones de los trabajadores, que tienden al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o a la modificación de las existentes, generando casi siempre conflictos económicos o de intereses.
3. Los cambios que introducen los patronos en el curso de la relación de trabajo, con el propósito de reducir los costos de producción y aumentar el rendimiento.

Además pueden existir otras causas frecuentes de estos conflictos, tales como la mala organización del trabajo en la empresa, lo que acarrea inconformidad y disputas de diversa naturaleza; y los problemas personales y familiares del trabajador, lo que a veces afecta la producción y el rendimiento, haciéndolos susceptibles de generar conflictos de trabajo.

4.7.2. Definición de Conflictos Colectivos de Trabajo.

Una vez definido el conflicto de trabajo es necesario llegar a la definición de conflictos colectivos de trabajo.

Mario de la Cueva define a los conflictos colectivos de trabajo, como aquellos que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia.²⁸

Al hablar de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses, hacemos referencia a los 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. Art. 469 C.T.

En el conflicto colectivo de trabajo es necesario lo siguiente:

1. La participación activa o pasiva de un grupo o colectividad de trabajadores, organizada o no en forma permanente.
2. El hecho de que afecte un interés común a todo este grupo como colectividad. Esto es que el carácter colectivo se manifiesta cuantitativamente, siendo este último rasgo determinante.

4.7.3. Sujetos Procesales.

Con el establecimiento de las anteriores definiciones, se puede determinar quiénes pueden ser parte en los conflictos colectivos de trabajo, atendiendo

también a lo establecido en el Art. 470 del Código de Trabajo, siendo éstos los siguientes:

4.7.3.1. Por los Trabajadores:

- 1) El Sindicato de Trabajadores.
- 2) La Coalición de Sindicatos.
- 3) Los Trabajadores no Sindicalizados.

4.7.3.2. Por los Patronos:

- 1) El Patrono afectado.
- 2) El Sindicato de Patronos Afectado.

4.7.4. Clasificación de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

Son diversos los criterios utilizados para clasificar los conflictos colectivos de trabajo, pero en nuestro estudio, se tomará la clasificación que atiende nuestro Código de Trabajo, quien lo clasifica en dos grandes grupos:

4.7.4.1 Jurídicos o de Derecho.

Estos conflictos colectivos jurídicos o de derecho persiguen el cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo, así como 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. Art. 468 del Código de Trabajo.

²⁸ Mario de la Cueva. Ob. Cit. P. 520.

Los conflictos jurídicos tratan de dilucidar cuestiones jurídicas, aplicando las normas laborales existentes, por eso se dice, que generalmente son conflictos de naturaleza jurídica.

4.7.4.2 Económicos o de Intereses.

Tiene por objeto la creación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes. El conflicto económico es una contienda que busca la creación de un nuevo status jurídico.

Conforme a nuestra legislación laboral salvadoreña, los conflictos colectivos económicos o de intereses, son los que persiguen la celebración o revisión de un contrato colectivo o convención colectiva de trabajo o la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores. Art. 469 Código de Trabajo.

Los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico propenden la elaboración de normas que regularán en el futuro las relaciones obrero patronales, es decir, se crea el derecho; y la autoridad que conozca debe ser siempre del orden administrativo, el Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social (Ministerio de Trabajo y Previsión Social), resolviendo con fundamentos razonables y consideraciones de naturaleza eminentemente económica y de bienestar social.

La clasificación antes mencionada, se ha adoptado para determinar las competencias y establecer a quién corresponde resolver los conflictos colectivos de trabajo para que tengan las aptitudes y medidas más eficaces para ello.

4.7.5. La Titularidad.

El titular del derecho de celebrar o revisar un contrato colectivo, por parte de los trabajadores es el Sindicato, cuando éste tuviere como afiliados no menos del 51% de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Lo mismo ocurrirá respecto del patrono que en su empresa o establecimiento tuviere no menos del 51% de trabajadores afiliados a un sindicato.

En el caso que en la empresa o establecimiento existieren dos o más sindicatos de trabajadores, podrá adquirir la calidad de parte en la celebración del contrato colectivo de trabajo, el que de éstos obtenga el porcentaje antes mencionado, representando el sindicato mayoritario los intereses de todos los trabajadores de la empresa y no solamente los de los afiliados. Sin desaparecer el sindicato minoritario, por la unificación con el sindicato mayoritario.

En el caso que dos o más sindicatos tengan afiliados en una misma empresa o establecimiento, pero de éstos ninguno tenga el 51% por lo menos del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento; para llegar a tener la titularidad de celebrar el contrato pueden coligarse, o sea unirse; pero dicha unión será temporal y con el único fin de llenar el porcentaje legal establecido, en otras palabras será una unión de hecho.

El procedimiento que nuestro derecho positivo establece para el seguimiento de estos conflictos, lo encontramos regulado en los Artículos 480 al 566 del Código de Trabajo.

4.7.6. Etapas para la Solución de los Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses.

Siempre y cuando el conflicto colectivo tenga por objeto la celebración o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo, se regirá por el siguiente procedimiento, con ciertas características particulares, desarrollándose conforme a cuatro etapas que se regulan a partir del Artículo 480 en adelante del Código de Trabajo, que se mencionan a continuación:

- El Trato Directo.
- La Conciliación.
- El Arbitraje.
- La Huelga o Paro.

Una vez hecha la mención de las etapas que se ejecutan para la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, se desarrollará cada una de ellas:

4.7.6.1 El Trato Directo.

El Trato Directo es la primera etapa del procedimiento que rige los conflictos colectivos económicos o de intereses, y se encuentra contenida en los Artículos 481 al 490 del Código de Trabajo.

Es el procedimiento más elemental y frecuente para la solución de los conflictos, en donde las partes voluntariamente tratan de encontrar una solución equitativa y satisfactoria a sus mutuos intereses profesionales, sin la intervención de un tercero extraño al conflicto, procurando ponerse de

acuerdo por sus propias voluntades, siempre que se trate de la celebración o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo.

La ley establece cierto trámite, aunque no es tan minucioso y riguroso como el de las otras etapas, pero lo hace para tratar de lograr que el conflicto se resuelva en esta etapa, mediante el avenimiento directo entre patronos y trabajadores; ahorrándose de esta forma, tiempo, dinero y evitando el surgimiento de asperezas que pueden repercutir posteriormente en las relaciones obrero- patronales.

En las sesiones de negociación, las partes tratarán de llegar a un acuerdo sobre el proyecto de contrato o convención, para lo cual el Artículo 486 del Código de Trabajo establece el término de veinte días hábiles, dentro de los cuales se puede obtener como resultado:

- a) Que las partes lleguen a un acuerdo total sobre el proyecto de contrato o convención. Si sucede esta circunstancia tendrá que ser sometido a la aprobación de la respectiva Asamblea General y después de firmado dicho contrato o la convención, se inscribirá en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, quedando concluido el conflicto.

- b) Que las partes lleguen a un acuerdo parcial sobre el proyecto de contrato o convención. Cuando sucede un acuerdo parcial, se levantará acta por duplicado, haciendo constar tal situación, y de inmediato cualquiera de las partes podrá solicitar al Director General de Trabajo, por escrito y acompañado del acta mencionada, que inicie la etapa de conciliación.

- c) Que las partes no lleguen a ningún acuerdo. En este tercer caso, cuando no se ponen de acuerdo las partes en el plazo antes mencionado, cualquiera de ellas podrá solicitar al Director General de Trabajo que inicie la segunda etapa que es la conciliación.

4.7.6.2 La Conciliación.

Esta es la segunda etapa para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y se encuentra regulada en los Artículos 491 al 499 del CT.

Si no hay avenimiento directo entre las partes, la etapa a seguir es la conciliación. La parte más diligente o la más interesada en la solución del conflicto podrá solicitar al Director General de Trabajo que inicie la etapa de Conciliación.

Promover esta etapa es mandato Constitucional, según el Art. 49 de la Constitución; es un medio para componer o solucionar pacíficamente los conflictos. Dicho medio consiste en la actividad autónoma de las partes para poner fin al conflicto a instancia del Director General de Trabajo o de un conciliador designado por el mismo, quien 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 de ambas partes (Art. 493 del C.T).

El objeto de la conciliación es siempre lograr una solución pacífica y ordenada al conflicto. En tal sentido, la actividad del conciliador es muy compleja, porque comprende la promoción de un acuerdo, la adopción de medidas que suministren conocimiento adecuado a la materia del conflicto y la dirección de las gestiones para inducir a las partes a una solución

concertada. Puede decirse entonces, que la conciliación representa una mediación tradicional y su resultado, no obstante la concurrencia del conciliador, es un acuerdo entre las dos partes del conflicto.

Con respecto al procedimiento, éste no estará sujeto a ninguna formalidad, ni métodos o procedimientos que puedan obstaculizar el avenimiento de las partes y debe darse, en todo caso, la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación (regulado en el Art. 494 C.T.). Queda establecido, que durante el transcurso de la conciliación, las partes tienen prohibido hacer uso de “medidas de acción directa”, entiéndase por éstas la suspensión colectiva de trabajo o suspensión del contrato o convención colectiva, ya sea por la pluralidad de trabajadores (huelga) o por orden del patrono o sindicato de patronos (paro); ya que estas medidas de acción directa sólo se pueden poner en ejecución cuando la gestión conciliatoria fracasa o la propuesta de someter el conflicto a arbitraje es rechazada.

El Código establece ciertas circunstancias por las cuales concluye la etapa de conciliación (sin llegar a acuerdo alguno):

1. Por manifestar las partes expresamente que no están dispuestas a conciliar. Basta solamente que una de las partes se niegue, para concluir esta etapa.
2. Por faltar una de las partes a más de tres reuniones conciliatorias.

En el caso que las partes no llegaren a un avenimiento en esta etapa, el conciliador deberá devolver las diligencias dentro de las veinticuatro horas siguientes al Director General de Trabajo, si el conciliador hubiese sido éste

o hubiere designado a otro como conciliador, deberá dictar la resolución, declarando que ha terminado la etapa conciliatoria.

Cuando el propósito de la parte que promovió el conflicto fuese el de declarar la huelga o paro, se dará paso a cada una de las etapas correspondientes. Si se desistiere, se terminará el conflicto (Art. 499 CT.).

4.7.6.3 El Arbitraje.

Este es el tema principal del presente trabajo, pero por ahora sólo se hará un breve enfoque general, ya que más adelante se profundizará en él.

En las etapas por las que pasa el proceso para solucionar el conflicto colectivo económico, debe destacarse en modo especial el arbitraje, como última instancia ante el fracaso de las etapas que le precedieron y que respondían al propósito de concertar un acuerdo voluntario.

Una vez concluida la etapa conciliatoria, el conciliador deberá resolver sobre la conclusión de la misma. Notificadas las partes sobre dicha resolución, puede suceder:

- a) Que una de las partes quiera que el conflicto se someta a arbitraje y que la otra lo acepte.
- b) Que la parte a quien se ofrece el arbitraje se niegue a someterse al mismo o que no conteste dentro del término legal si acepta o no dicho medio de ponerle solución al conflicto. Como consecuencia de esta circunstancia, podrían darse dos situaciones:
 - Que se declare la huelga o el paro.
 - Que se desista de proseguir el conflicto.

El arbitraje procede en los casos siguientes (Artículo 500 del Código de Trabajo):

1º) Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como medio de solucionar el conflicto.

2º) Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje.

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. Es conveniente señalar que en nuestra legislación existe tanto el arbitraje obligatorio como el arbitraje voluntario. De ellos se habla más adelante, ya que es parte esencial del tema del presente trabajo.

Está comprendido en los Artículos 500 al 515 del Código de Trabajo el procedimiento del mismo.

4.7.6.4 La Huelga o Paro.

La etapa final del conflicto colectivo económico es la huelga o el paro, que se encuentran regulados en los Artículos del 527 al 566 del Código de Trabajo.

Históricamente, la huelga y el paro se habían considerado como el conflicto en sí; sin embargo, esta situación ha sido modificada; y es que la huelga o el paro no son un conflicto de trabajo, sino hechos que aparecen como consecuencias de un conflicto colectivo económico o de intereses; el conflicto antecede a aquéllos que son considerados como un derecho de los trabajadores y de los patronos; y prueba que no son lo mismos es el hecho

que algunos conflictos se resuelven por medio de la solución pacífica sin llegar necesariamente a la huelga o el paro.

La huelga se encuentra definida en el Art. 527 del Código de Trabajo vigente, como “la suspensión colectiva del Trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada”. Sin embargo, pese a que la huelga es un derecho constitucional de los trabajadores, no siempre puede ser legal; su legalidad radica en el cumplimiento de las disposiciones señaladas al efecto por el legislador en la ley secundaria.

Asimismo, el Código de Trabajo señala cuáles son las huelgas reconocidas para efectos laborales, dependiendo de la finalidad que tengan; así:

1. La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo.
2. La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo.
3. La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores (Art. 528 C.T.).

Es decir, que para que la huelga sea reconocida como tal, debe estar en conformidad con la ley del país, se deben dar ciertos y determinados presupuestos procesales, sin los cuales, dicho movimiento, no será reconocido dentro del marco de la legalidad, y de producirse resultará que, a solicitud de parte afectada o interesada, será declarada fuera de la ley, por consiguiente su calificación será de huelga ilegal. También será declarada ilegal una huelga, cuando se trate de un servicio público o esencial a la comunidad, directamente servido por el Estado o por un ente descentralizado.

La huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores, por lo tanto se prohíbe todo acto de violencia en las personas o en las cosas; suspende

los contratos individuales de trabajo; el patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga para sustituirlos ni perturbar a los trabajadores en huelga, so pena de incurrir en multa de un mil colones por cada infracción; asimismo, los trabajadores no podrán ser despedidos ni desmejoradas sus condiciones de trabajo ni trasladados a otro establecimiento de la misma empresa, sin justa causa, calificada previamente por el juez.

Se entiende por Paro “la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos”.

Lo anterior es la definición que se encuentra en el Art. 539 del Código de Trabajo vigente; sin embargo, los únicos paros que reconoce el legislador son aquellos que tienen como objetivos la defensa de los intereses económicos del capital (patronos), a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectivos de trabajo (Art. 540 C.T.).

El conflicto colectivo que promoviere un patrono o sindicato de patronos, debe sujetarse a las etapas de Trato Directo y de Conciliación, ya estudiadas. Una vez se ha decidido el paro, esta medida debe comunicarse a los trabajadores y esta notificación se hará por medio del Director General de Trabajo.

Al igual que para la huelga, no se estudiará el procedimiento a desarrollarse en el paro.

Los procedimientos a seguir en la huelga no serán desarrollados, por no ser elementos básicos del estudio a que se refiere el presente trabajo. (Ver anexo 2)

4.8. LA APLICACIÓN DEL ARBITRAJE.

La decisión de someterse al arbitraje puede surgir de las partes en conflicto o ser declarado así por el legislador, en el primer caso estamos ante el arbitraje Voluntario y el segundo es el arbitraje Obligatorio.

Es conveniente señalar que existe en nuestra legislación laboral, tanto el arbitraje voluntario como el arbitraje obligatorio, desarrollándose a continuación cada uno de ellos:

4.8.1 Arbitraje Voluntario.

Las causas por las cuales se someten a arbitraje voluntario los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, son dos, de acuerdo a nuestra legislación.

El Artículo 500 del Código de Trabajo, en lo pertinente, expresa lo siguiente:

- I. Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como medio de solucionar el conflicto.
- II. Cuando en el contrato o convención colectiva de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje.

En el primer caso planteado, las partes someten sus controversias, por acuerdo de las mismas, al conocimiento y resolución del Tribunal de Arbitraje Voluntario, cuando en la etapa del trato directo o conciliación no se hubiere llegado a ningún arreglo o sólo lo hubiera sobre algunos de los puntos en controversia; para someterse a dicho Tribunal no es necesario la escritura

pública de compromiso, considerándose sometido a arbitraje el conflicto desde que se ponga de manifiesto dicho acuerdo.

Lo contrario sucede en el segundo caso planteado en la disposición anteriormente anotada, en que las partes, aún antes de que surja el conflicto entre las mismas, acuerdan que sus diferencias se someterán al arbitraje Tribunal Arbitral para que resuelva; es decir una vez pactado previamente entre las partes solucionar los conflictos colectivos de trabajo a través del arbitraje, éste procederá únicamente en la revisión del contrato colectivo de trabajo. Dicho acuerdo debe constar en el contrato o convención colectivos de trabajo. No obstante nuestra legislación reconoce que el acuerdo de sometimiento al tribunal de arbitraje puede constar en una convención colectiva que es la que se celebra entre un sindicato de trabajadores y uno de patronos (Art. 288 CT.).

Con lo dicho anteriormente se deja claro que esta segunda causa por medio de la cual se someten las partes a arbitraje voluntario, es la que doctrinariamente se le llama arbitraje convencional; porque el acuerdo ha surgido antes de que suceda el conflicto, podría decirse que es el arbitraje voluntario propiamente dicho.

El arbitraje voluntario puede presentarse en cualquier etapa del conflicto colectivo de trabajo de carácter económico, sin importar que esté sometido a la huelga o paro.

Las partes no obstante que hayan acordado previamente el someter sus conflictos al conocimiento y decisión de un tribunal arbitral voluntario, como necesariamente tienen que verificarse las etapas precedentes en el

desarrollo de dichos conflictos (trato directo y conciliación), pueden llegar a un acuerdo total o parcial sobre sus controversias, en esas etapas.

En materia laboral para que las partes se sometan al tribunal de arbitraje, no es necesaria la escritura de compromiso.

4.8.1.1. Procedimiento

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

Los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico se someten al conocimiento del juez de lo laboral. Entre éstos y los conflictos colectivos de carácter económico, existe una diferencia substancial, ya que en éstos últimos no existe una verdadera demanda, un actor, un reo, ni un juez en estricto derecho, ni hay un procedimiento especial por el cual las partes deben regirse necesariamente, aún cuando eso no significa que no haya lineamientos generales a seguirse, de lo contrario se cometerían arbitrariedades.

El arbitraje comienza con una comunicación de intención de someter el conflicto al arbitraje, dirigido al Director General de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación de haber terminado la etapa conciliatoria. El Director General de Trabajo deberá hacer saber la

comunicación a la otra parte, teniendo ésta que contestar dentro de las veinticuatro horas siguientes si acepta o no el arbitraje (Art. 497 y 498 CT).

Dentro de las veinticuatro horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje voluntario, cada una de las partes del conflicto nombrará un árbitro, debiendo comunicar dicha designación al Director General del Trabajo. Si se da el caso en que las partes o alguna de ellas no hiciere el nombramiento dentro del plazo antes mencionado, entonces lo hará el Director General de Trabajo en nombre del infractor o infractores (Art. 501 CT).

Designados los arbitros, serán citados dentro de las veinticuatro horas siguientes a su elección por el Director General de Trabajo para que concurran a su despacho a ser juramentados por dicho funcionario, asimismo para elegir a un tercer árbitro quien será el Presidente del Tribunal que se forme.

En caso de desacuerdo en la elección del tercer árbitro, el Director General de Trabajo hará el nombramiento dentro de las veinticuatro horas siguientes, lo juramentará, y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal (Art. 501 CT), colaborando de la mejor manera posible en el mejor desarrollo de las funciones de éstos, debiendo proceder y sentenciar conforme les dicte su conciencia y con equidad.

Habiendo tomado posesión de sus cargos los miembros del Tribunal Arbitral, el Director General de Trabajo entregará al Presidente todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio (Art. 506 CT.).

Las autoridades, funcionarios y, especialmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quedarán obligados a prestar al Tribunal Arbitral todo el auxilio, datos o informes que éste requiera para el mejor desempeño de sus funciones (Art. 517 CT.).

El Tribunal podrá efectuar las investigaciones que crea necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas, como solicitar de las partes o sus representantes las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones y peritajes, interrogar a las partes y recibir declaraciones (Art. 507 inc. 2° CT.).

Dentro de los cinco días siguientes de la toma de posesión, el tribunal de arbitraje deberá enterarse de los antecedentes del conflicto, recibirá las pruebas que crea conveniente y señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará por última vez el avenimiento y, si surtiere efectos, inmediatamente se levantará acta circunstanciada, y se seguirá el mismo procedimiento que establece el Artículo 487 en sus incisos primero y segundo (Art. 509 CT.).

Dentro de los treinta días siguientes a la integración del tribunal, éste debe pronunciar el fallo, que se denominará Laudo Arbitral, el cual debe ser firmado por cada uno de los miembros del mismo.

Si se presenta el caso de que uno de los miembros del tribunal de arbitraje se negare a firmar, esta circunstancia no afecta la eficacia del laudo, el cuál tendrá el mismo efecto como si lo hubieren firmado todos, sin embargo, deberá hacerse mención de tal circunstancia (Art. 510 inc. 1° CT.).

Las actuaciones, deliberaciones y resoluciones del tribunal de arbitraje deben hacerse con la asistencia plena de todos sus miembros; y sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos.

El miembro del tribunal que injustificadamente no asistiere a las actuaciones del tribunal incurrirá en una multa de cien colones, que le será impuesta y se hará efectiva por el Director General de Trabajo, sin formación de causa (Art. 508 CT.).

Pronunciado el laudo se notificará a las partes y no admitirá recurso alguno. Se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el Registro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y su vigencia será de tres años, contados a partir de la inscripción.

El laudo pone fin al conflicto colectivo de trabajo y tiene el carácter de contrato o convención colectiva de trabajo, según el caso.

4.8.2. Arbitraje Obligatorio.

Cuando la decisión de someterse al arbitraje no depende de la voluntad de las partes, sino de lo determinado por el legislador, estamos en la presencia del arbitraje obligatorio.

Esta clase de arbitraje se adecua a las causas establecidas en los Artículos 500 y 515 del CT.

4.8.2.1. Causas.

Las causas por las cuales se someten los conflictos colectivos de carácter económico al Tribunal de Arbitraje Obligatorio, de conformidad a nuestra legislación laboral, son las siguientes:

1º) Cuando se trate de un servicio público o esencial a la comunidad.

Para determinar cuáles son los casos en que se someten los conflictos colectivos de carácter económico al Tribunal de Arbitraje, es necesario determinar en qué consiste un servicio público. Este servicio debe satisfacer necesidades colectivas y no de tipo individual, puesto que como su nombre lo indica, el servicio es la prestación realizada a favor de una persona y lo público, hace referencia a que deben satisfacerse necesidades de tipo general y no particular; en consecuencia servicio público, es la actividad tendente a la satisfacciones de necesidades de carácter colectivo. Al respecto Gabino Fraga nos dice: “se puede definir el servicio público como una actividad destinada a satisfacer una necesidad colectiva de carácter material, económico o cultural mediante prestaciones concretas o individuales sujetas a un régimen jurídico que les imponga adecuación, regularidad y uniformidad”.²⁹ Es importante destacar que los servicios públicos son diferentes a los servicios esenciales, ya que éstos últimos, tienen que ser indispensables, principales o fundamentales para la comunidad, por lo que debe ser de carácter público y no privado, ya que las finalidades que se persiguen son las de satisfacer necesidades vitales de la colectividad.

El legislador, en el Art. 515 inciso primero CT., determina que para someter un conflicto colectivo al arbitraje obligatorio es indispensable que sea un servicio esencial, sin importar que éste sea prestado por una entidad pública o privada, a diferencia del Artículo 221 inciso primero de la Constitución de la República, en donde sólo establece la prohibición de la huelga a los

²⁹ Fraga, Gabino; *Derecho Administrativo*, México, Editorial Porrúa S.A, 9º Edición, 1962, Pág. 23.

empleados públicos y municipales, no contemplando la situación que el servicio público sea brindado por particulares.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), define a los servicios esenciales como aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la libertad, la seguridad, el bienestar social o la salud de una persona en toda o parte de la población; esta definición fue adoptada por el Comité de Libertad Sindical la cual está sujeta en gran medida a las condiciones propias de cada país.

La Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que existen dos categorías de servicios esenciales, los Servicios Esenciales en Sentido Estricto y Servicios Esenciales en Sentido Amplio, en los primeros se encuentran los siguientes: El Sector Hospitalario, el Servicio de Electricidad, el Servicio de Abastecimiento de Agua Potable, el Servicio de Telefonía y el control de Tráfico Aéreo; y en la segunda categoría se pueden mencionar los más destacados: El Servicio de Transporte en General, Sector Educación, Servicio de Correo, Servicio de radio y televisión. Existiendo entre ambas categorías la diferencia, en relación con el derecho a la huelga, los Servicios Esenciales en Sentido Estricto, generan que este derecho sea objeto de restricción importantes e incluso su prohibición, en cambio en los Servicios Esenciales en Sentido Amplio no produce exclusión al derecho de la huelga, pero debe considerarse que esta categorización es flexible, debido a que puede convertirse un Servicio Esencial en Sentido Amplio a uno en Sentido Estricto, cuando la duración de una huelga rebase cierto período de tiempo o alcance, y ponga en peligro la vida, la seguridad de una persona o la salud de toda o parte de la población.

La postura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación a los servicios esenciales está orientada a la planteada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), pero no comparte que exista una categorización de los servicios esenciales, estableciendo como servicios esenciales los siguientes:

- a) Servicios Sanitarios y Hospitalarios.
- b) Servicios de Transporte.
- c) Servicios de Distribución de Agua Potable, Energía Eléctrica.
- d) Servicios de Producción y Distribución de Gas y otros combustibles.
- e) Servicios de Telecomunicaciones.
- f) Servicios de Educación.
- g) Servicios de Administración de Justicia.

Los planteamientos expuestos anteriormente, reflejan que todos los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico deben ser sometidos al arbitraje obligatorio, cuando se trate de servicios públicos sin importar que éstos sean prestados por entidades públicas o privadas, debido a que si la Constitución no incluye los servicios públicos prestados por particulares, el Código de Trabajo si lo determina, prevaleciendo de esta manera la Constitución de la República, y complementándose por lo regulado en el Código antes citado.

Es importante destacar en el presente trabajo que la facultad de declarar la huelga como ilegal es de los jueces de lo laboral o jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral y del Director General de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a solicitud de una de las partes o del Fiscal General de la República, cuando se trate de un servicio público o esencial a la comunidad.

El juez resolverá basándose en el expediente administrativo que lleva el Director General de Trabajo desde el inicio del conflicto y en la Inspección que deberá hacer personalmente. En la práctica el Ministerio de Trabajo y Previsión Social colabora con los Tribunales en el proceso de calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga.

La razón por la cual los conflictos colectivos de carácter económico se someten al conocimiento y decisión del Tribunal de arbitraje obligatorio es por la finalidad que persiguen que es la de satisfacer necesidades esenciales para la comunidad (energía eléctrica, agua, transporte colectivo de personas, etc.); el interés que tiene el Estado al someter este tipo de controversias al conocimiento de esta clase de tribunales, es el de contribuir al mantenimiento de la paz social y continuidad de los servicios públicos, puesto que la interrupción de los mismos, causa graves trastornos económicos y políticos.

Si un determinado conflicto colectivo de carácter económico afecta de alguna manera el normal desarrollo de los servicios públicos, por desempeñar un papel muy importante en el desarrollo de un país como son: la energía eléctrica, el agua, el transporte colectivo de personas, la salud, la educación, que son vitales, debe someterse al arbitraje obligatorio, con el cual se pretende mantener la continuidad de esos servicios.

Es importante aclarar que el servicio de educación anteriormente expuesto con relación a la postura de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) está orientada a ser un servicio esencial en sentido amplio por lo que no se puede excluir la Huelga a menos que se presente la situación, en la que la duración de la huelga rebase cierto período de tiempo o alcance y logre con

ello poner en peligro la vida, el bienestar social, la libertad, la seguridad o la salud de todo o parte de la población.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social considera a la educación como un servicio esencial, excluyendo el derecho a la huelga a ese sector de trabajadores, aunque se ha podido observar en la actualidad en nuestro país una serie de huelgas en el sector de la educación.

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, está causando grave daño al interés colectivo.

Esta circunstancia por la que se somete los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico al conocimiento del Tribunal de arbitraje obligatorio, en lo esencial tiene los mismos fundamentos expuestos anteriormente, varía únicamente en el sentido que los servicios públicos esenciales a la comunidad son prestados por empresas privadas. Y aún cuando a éstas últimas, a diferencia de las estatales (Art. 221 Cn.), no se les prohíbe la huelga, el interés del Estado en esta causal es el de proteger la continuidad y efectividad del servicio.

4.8.2.2. Procedimiento de Inscripción del Laudo Arbitral.

En cuanto al procedimiento, carácter, inscripción y vigencia del laudo arbitral, se aplicará lo establecido para el arbitraje voluntario, con la variante que el Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, previa calificación prudencial de la causa, integrará por medio de decreto, el

Tribunal de Arbitraje Obligatorio, el cuál se compondrá de tres miembros que reúnan las cualidades a que se refiere el Artículo 503 del Código de Trabajo. El Director General de Trabajo y un funcionario del Ministerio de Economía designado por el titular de ese Ramo, actuarán como asesores del Tribunal (Art. 515 inc. tercero CT.).

4.8.2.3. Naturaleza Jurídica del Laudo Arbitral.

Sobre la naturaleza jurídica del laudo arbitral, cuando el arbitraje es obligatorio, sostenemos que si la ley impone el sometimiento de los conflictos colectivos de carácter económico en determinados casos al conocimiento de esta clase de arbitraje, resulta consecuente que la sentencia sea de cumplimiento obligatorio, o sea que se trata de una sentencia en sentido formal, puesto que como ya se dijo, en esta clase de sentencia, no hay un litigio jurídico que resolver, además el laudo arbitral se asemeja a la ley, pues éste tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo que rige las relaciones obrero-patronales durante su vigencia que es de tres años.

4.8.3 El Tribunal Arbitral.

En nuestro país, el tribunal arbitral, como su nombre lo indica, se compone de tres personas. Estas tres personas a quienes se encuentra sometido un conflicto laboral colectivo de carácter económico tienen que sustituir la voluntad de las partes en la toma de una decisión que establezca los términos de un arreglo entre las partes en conflicto.

El tribunal arbitral viene a ser una institución que busca que los conflictos económicos no desemboquen en medios violentos o de hecho como la huelga y el paro y que la solución de conflictos se vea sujeta a medios más apegados a la ley, constituyéndose verdaderos medios para la solución de las controversias entre las partes.

4.8.3.1 Nombramiento de los Árbitros.

En El Salvador, en materia laboral, se contemplan, las distintas formas de llevar a cabo la designación de árbitros, según sea la clase de arbitraje que se esté presentando. Entonces se puede decir que la designación es hecha:

- 1) Directa y libremente por las partes.
- 2) Por el Director General de Trabajo.

Esto en razón de que en el arbitraje voluntario, el nombramiento de los árbitros se hace dentro de las veinticuatro horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje. Cada una de las partes designa un árbitro, y esta designación deberá comunicarse al Director General de Trabajo. Si alguna de las partes no hiciera la designación de los árbitros en el plazo mencionado, el Director lo hará en nombre de la parte renuente.

Una vez designados los árbitros, éstos serán citados por el Director General de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes para ser juramentados y para elegir un tercer árbitro, quien será designado Presidente del Tribunal. En el caso del arbitraje obligatorio y previo su calificación, en la Sección de Relaciones Colectivas de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, se

integrará el Tribunal de Arbitraje. Este Tribunal se compondrá de tres miembros que reúnan, las cualidades prescritas por el Art. 502 del Código de Trabajo, y que no tengan los impedimentos que establece el Art. 503 del mismo Código.

4.8.3.2 Requisitos de los Árbitros.

El Código de Trabajo establece una serie de requisitos destinados a asegurar la imparcialidad de los árbitros.

Se debe entender por requisitos aquellas cualidades que los árbitros deben llenar para ser aptos a ocupar el cargo designado.

Los árbitros deben ser persona intelectualmente preparados, capaces y honestos para resolver el conflicto, debiendo actuar objetivamente en la resolución de los problemas que se someten a su conocimiento.

Los árbitros, según nuestra legislación laboral, deben reunir los requisitos siguientes:

1° Ser ciudadano salvadoreño. Este requisito es necesario puesto que los ciudadanos salvadoreños resolverán con mayor responsabilidad y patriotismo los conflictos colectivos económicos que se les someten a su conocimiento ya que está en juego el bienestar de la clase trabajadora y la economía nacional; la ley no distingue si los árbitros deben ser salvadoreños por nacimiento, por lo que pueden serlo salvadoreños naturalizados.

2° Ser mayor de veinticinco años. Se exige esta edad porque se supone que dichas personas pueden actuar con mayor madurez para resolver objetivamente y libre de pasiones los conflictos colectivos económicos que se someten a su conocimiento.

3° Que sepan leer y escribir.

4° Deben encontrarse en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos.

5° Deben ser personas que no hayan sido condenadas por delito.

Los dos últimos requisitos anotados son necesarios, puesto que los árbitros deben ser personas intachables, honestas, imparciales y una persona que no se encuentre en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos o que haya sido condenado por el delito (cualesquiera que fuere su gravedad, puesto que la ley no distingue sobre dicha circunstancia), no merece la confianza para que desempeñe el cargo de árbitro.

4.8.3.3 Impedimentos.

Además de los requisitos anteriormente relacionados, es necesario que los árbitros no tengan ningún impedimento o inhabilidades señalados en el Art. 503 del Código de Trabajo, mencionados a continuación:

a) Haber intervenido directa o indirectamente en representación de una de las partes, en las etapas de Trato Directo o de Conciliación.

- b) Estar ligado a cualquiera de las partes en calidad de directivos, empleados, representantes, socios, afiliados, asesores, apoderados o abogados permanentes.

Esto es así para que los tribunales de arbitraje, puedan resolver imparcialmente, libres de toda presión, ya sea por razón de su ideología, trabajo, amistad, etc.; es necesario que las personas que se encuentran vinculados con las partes, directa o indirectamente, sean excluidos de formar parte del tribunal, porque éstos ya se encontrarían predispuestas para emitir un determinado fallo, asimismo no actuarían como lo dispone el Art. 506 del Código de Trabajo, el cual establece que los árbitros deben actuar conforme su conciencia y con equidad, que es la concretización de la justicia en un determinado caso.

4.8.3.4 Causas de Recusación.

Son causas de recusación, según el Artículo 505 del Código de Trabajo, las siguientes:

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

4ª) Tener interés en el conflicto.

Estas causas de recusación son indispensables ya que son necesarias para obtener resoluciones imparciales e independientes por parte del Tribunal Arbitral.

4.8.3.5 Remuneraciones.

Se ha tenido un conocimiento equivocado, en razón de que los árbitros en materia laboral se les pagan como a los árbitros en materia civil.

El Artículo 514 Código de Trabajo hace referencia a que los honorarios de los árbitros serán determinados y pagados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas. Para tal efecto y para cubrir los gastos que ocasionen los Tribunales Arbitrales, se incluirá en el presupuesto anual la partida correspondiente. Como son tribunales transitorios, la forma de remunerarlos es a través de partidas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no por tarifas fijas.

CAPITULO 5 ANALISIS DEL DERECHO COMPARADO.

En muchos países del mundo se presenta la figura jurídica del arbitraje en materia laboral, que es el resultado de las condiciones existentes en cada territorio, por lo que se analizan los casos más representativos a continuación:

5.1 A NIVEL UNIVERSAL.

En este apartado se analizan las legislaciones de algunos países de Europa y se incluye a Estados Unidos, por ser países que poseen legislaciones con mayor influencia a nivel mundial y en el ámbito latinoamericano, incluyendo nuestro país, en relación al arbitraje laboral.

5.1.1 España.

En la legislación Española, se expone el caso específico de la Provincia de Navarra, en la que se instituye el Órgano Extrajudicial de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, el cual se constituye por lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales, suscrito por la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N.) y los Sindicatos: Unión General de Trabajadores de Navarra (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Navarra (CC.OO.), el día 8 de junio de 1995, publicado en el Boletín Oficial de Navarra el 21 de julio de 1995 (número 91). Este, en adelante, se denominará Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

El Tribunal de Solución de Conflictos Laborales tiene asignadas las siguientes funciones:

- a) Conciliación y Mediación en los conflictos laborales que le sean sometidos, a través del procedimiento que se determina en el acuerdo mencionado.
- b) Mediación en la negociación de convenios colectivos, en los casos en que la comisión negociadora así lo solicite.
- c) Arbitraje, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del mismo documento.³⁰

Los procedimientos se regirán por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia y contradicción; y quedarán sujetos a este acuerdo las empresas y trabajadores cuyas relaciones de trabajo se desarrollen en el ámbito territorial de Navarra.

El Tribunal de Solución de Conflictos Laborales estará compuesto por las representaciones de los trabajadores y empresarios, adoptando todos los acuerdos por unanimidad de sus miembros. Estará integrado por diez miembros titulares de los cuales tres serán designados por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), dos por las Comisiones Obreras (CC.OO.) y cinco por la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N.); se incluye además como integrante del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales a un Colegio de Árbitros Laborales compuesto por personas de probada y reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo, designados unánimemente por las partes firmantes del acuerdo.

³⁰ Establecido en el artículo 4 del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales

En el momento que intervenga en los procedimientos de Conciliación y Mediación, el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, podrá actuar en Pleno o en Ponencias.

En el caso de que se intervenga en Ponencias, cada una de éstas estará integrada por dos vocales del Tribunal, de entre los designados por la representación empresarial y dos vocales de la representación sindical, uno por cada sindicato de los que forman parte del órgano.

El tiempo de duración de los miembros del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales, tanto titulares como suplentes, no tendrá duración determinada, pudiendo las respectivas Organizaciones renovar o sustituir a alguno o todos sus representantes mediante comunicación escrita previa dirigida al Presidente.³¹

Existe la regulación de casos de intervención de las Comisiones Paritarias de Convenio, es decir, como ya se expuso, las integradas por los miembros de las partes. En los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de Convenios o Pactos Colectivos, en los que se haya establecido como trámite obligatorio acudir a la Comisión Paritaria de los mismos para su resolución, deberán ser sometidos a dicha Comisión, con carácter previo a la promoción de cualquier procedimiento de composición de los previstos en este acuerdo; también las Comisiones Paritarias de los Convenios o Pactos Colectivos actuarán, en caso de conflicto, de acuerdo a sus propias normas de funcionamiento.³²

³¹ Regulado en el artículo 5 del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales.

³² Establecido en el artículo 9 del Acuerdo anteriormente citado.

5.1.2 Italia.

La regulación del arbitraje laboral actualmente en Italia es el resultado de una nueva orientación legislativa, disciplinando los procedimientos arbitrales de manera que se hacen las negociaciones de una forma colectiva, logrando de ese modo que se dé una estrecha relación con la conciliación, ya que en caso de que ésta no funcione o venza el plazo de 60 días, las partes pueden concordar y someter la solución de la controversia al arbitraje, la que es consentida si los convenios colectivos nacionales lo prevén y con la condición de que respeten una serie de indicaciones establecidas por la ley.³³

Los convenios colectivos de trabajo nacionales deben prever:

- 1- Las modalidades de solicitud de la devolución de la controversia al Colegio Arbitral;
- 2- El plazo dentro del cual, la otra parte puede adherirse a la solicitud;
- 3- El procedimiento para el nombramiento del presidente y el resto de los miembros;
- 4- El plazo dentro del cual el Colegio debe emitir el laudo;
- 5- Las modalidades de la comunicación a los interesados;

Los criterios para la liquidación de los honorarios de los árbitros. El laudo arbitral emitido es susceptible de impugnación, la cual debe llevarse a cabo

³³ www.mtas.es/publica/revista/numero27/pdf.com

dentro de los treinta días siguientes a la notificación del mismo, ante el juez competente en razón del territorio. El legislador no expone los motivos por los cuales puede ser impugnado el laudo, pero en la práctica se admite por caso de violación a los derechos de los trabajadores contenidos en la ley o convenio colectivo de trabajo. En caso de haberse vencido el plazo de interposición del recurso, el laudo no será susceptible de impugnación y la parte interesada puede pedir al juez que lo declare ejecutivo; para lo cual el laudo deberá ser depositado ante el tribunal competente por razón del territorio y será declarado ejecutivo, posteriormente a la declaración de cumplimiento formal del arbitraje.³⁴

5.1.3 Estados Unidos de América.

En este país, las relaciones existentes entre los sindicatos y patronos se rigen por convenios colectivos de trabajo; los cuales ambas partes han negociado y luego contratado. En el procedimiento de arbitraje, las partes tratan de resolver alguna violación del convenio, el cual no han podido resolver por sí mismos, y la cuestión se somete a un tercero, que es un árbitro independiente, el que se selecciona previamente, para que se dicte una resolución.

El arbitraje laboral surge después de algunas acciones, si se trata de un proceso de agravio se inicia cuando un trabajador notifica su intención de presentar una queja, con el fin de llegar a un arreglo, en caso de no haberlo, el agravio se apela.³⁵

Si el asunto no pudo resolverse entre el sindicato y el patrono, eventualmente se somete a un árbitro, el cual puede o no ser abogado.

³⁴ www.monografias.com.

³⁵ En los Estados Unidos de América, el sindicato es quien presenta y controla el procedimiento de agravio, ya que el sindicato es el representante exclusivo del trabajador y además determina si el agravio tiene fundamento.

El árbitro es seleccionado por las partes y en caso de no ser así, en la mayoría de convenios estipulan a una entidad imparcial que lo designe como la Asociación Americana de Arbitraje. En el procedimiento, quien tiene la carga de la prueba es el sindicato, ambas partes tienen oportunidad de hacer exposiciones iniciales, luego se pasa al interrogatorio directo, después que se ha producido la prueba; las partes, tienen derecho a hacer declaraciones finales. El árbitro emite la resolución la cual debe ser fundamentada.

Es de tomar en cuenta, que los laudos arbitrales, en este país bajo estudio, raramente son apelados, esto se debe a que la decisión emitida, es realizada por una persona que ellos mismos determinan, por lo cual es mucho más rápida y menos costosa que someter el conflicto a los tribunales.

La aplicación del arbitraje laboral en los Estados Unidos de América, es de carácter general, caracterizado por permitir resolver sus diferencias, mientras el convenio se mantiene vigente, sin huelgas ni cierres patronales, debido a que la Corte Suprema ha decidido que los trabajadores violan un contrato colectivo de trabajo si se van a la huelga, sobre un asunto cuya solución debe ser sometida al arbitraje según el convenio y en el caso que no exista una cláusula que prohíba expresamente la huelga, siempre violarían el convenio colectivo de trabajo. (Ver Anexo 3).

Otra característica del procedimiento de arbitraje, es que garantiza que las estipulaciones del convenio colectivo de trabajo, serán cumplidas sin tener que acudir a los tribunales para demandar por incumplimiento de contrato.

5.2 A NIVEL LATINOAMERICANO.

A continuación se presenta una ventana de la legislación de los países latinoamericanos en relación al arbitraje laboral y se muestran sus características más representativas y la aplicación actualmente de esta figura, en cada caso presentado.

5.2.1 México

La Constitución Mexicana, en el artículo 123, consagra el derecho de los trabajadores de someter los conflictos a la decisión de los Organismos Administrativos Especializados.³⁶

El arbitraje laboral, surge en el caso que una vez presentado el conflicto y se ha agotado la instancia conciliatoria por no haberse llegado a una solución, las juntas tienen facultades para someter a las partes la solución de su problema ante dichos órganos jurisdiccionales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son entidades colegiadas vinculadas con el Estado, la clase obrera y patronal, con facultades, como antes mencionamos, para conciliar y arbitrar.

En la legislación mexicana, se constituyen los siguientes órganos jurisdiccionales para la solución de conflictos colectivos de trabajo:

- a) Juntas federales de conciliación, con facultades para actuar como instancia conciliatoria y potestativa de los trabajadores y los patrones; y para actuar como juntas de conciliación y arbitraje cuando se trate de conflictos cuya cuantía no exceda de tres meses de salario.

³⁶ En este caso se refiere a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyo funcionamiento se encuentra regulado en la Ley Federal de Trabajo, vigente desde el 01 de mayo de 1970.

- b) Juntas federales de conciliación accidentales, las cuales funcionan en lugares que no existe junta de carácter permanente.
- c) Juntas locales de conciliación, en las que existen entidades federativas en donde no existan juntas de conciliación y arbitraje.
- d) Juntas federales de conciliación, con la facultad de resolver los conflictos de trabajo que se presenten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o hechos íntimamente relacionados con ellas.
- e) Juntas locales de conciliación y arbitraje, que funcionan en cada una de las entidades federativas, correspondiéndoles el conocimiento de los conflictos de trabajo que no sean competencia de la junta de conciliación y arbitraje.

En los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, el órgano jurisdiccional debe de decidir si se mantienen, suspenden o modifican las condiciones en las que se presta el trabajo, cuya decisión depende de la situación económica existente entre las partes. El planteamiento de estos conflictos ante las autoridades jurisdiccionales la tienen a cargo los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de trabajadores de la empresa.

En caso de que el movimiento de la huelga haya sido declarado legalmente existente por resolución jurisdiccional o por que el patrono no haya promovido dentro del término legal el incidente respectivo, los trabajadores huelguistas tienen derecho de someter el conflicto al arbitraje de la Junta de

Conciliación y Arbitraje.³⁷ En caso de que no exista intención alguna por parte de éstos en solucionar el conflicto, puede prolongarse indefinidamente.

En México al igual que en nuestro país hay disposiciones que no permiten la admisión de los recursos para impugnar los laudos arbitrales, el artículo 816 de la Ley Federal de Trabajo, pudiendo ser revisado en aquella legislación los actos del Presidente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en lo relativo a la ejecución de laudos arbitrales de conformidad a lo que determina el artículo 817 y siguientes de la referida ley.

5.2. 2 Argentina.

Las leyes laborales en Argentina, contemplan el arbitraje laboral en caso de fracasar el procedimiento de conciliación, en los conflictos colectivos de trabajo; el funcionario del Ministerio de Trabajo debe invitar a las partes a someter la cuestión al arbitraje. En caso de ser aceptada la propuesta, las partes suscriben el compromiso arbitral, el cual tiene estructura contractual.

El árbitro debe de abrir la fase probatoria, disponer la producción de los medios de prueba ofrecidos por las partes y tienen facultades para iniciar investigaciones, que sean necesarias para resolver la cuestión planteada, según el artículo 4 de la ley 14786 de ese país.

El fallo arbitral, tiene los componentes de una sentencia judicial, el cual debe ser dictado dentro del plazo de diez días hábiles; a diferencia de nuestra legislación que se debe de pronunciar el fallo dentro de treinta días siguientes contados a partir de la fecha de integración del tribunal. La

³⁷ El artículo 937 de la Ley Federal de Trabajo impide al patrón someter el conflicto al arbitraje, el cual dice: si el conflicto motivo de la huelga se somete al arbitraje por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

emisión del fallo arbitral en Argentina, puede ser prorrogable si está en curso la ejecución de medidas probatorias dispuestas de oficio y tendrá un plazo mínimo de vigencia de seis meses.³⁸ El laudo arbitral puede ser impugnado de nulidad y ésta procede únicamente cuando ha sido dictado fuera del término establecido en el compromiso o prórroga, y cuando se deciden cuestiones no fijadas por las partes.

La resolución tiene los mismos efectos que el contrato colectivo, comprende a las partes y tiene efectos jurídicos erga omnes, ya que sus consecuencias se extienden a todos los trabajadores y patronos.

El Arbitraje Laboral Obligatorio, que regula el país bajo análisis, se caracteriza por ser el Ministerio de Trabajo, el que resuelve si un conflicto en específico debe someterse al arbitraje; el Ministerio de Trabajo, se aboca al conocimiento en caso de presentarse un conflicto y decide de oficio si éste debe resolverse por medio del arbitraje. La ley le atribuye esa competencia al Ministerio de Trabajo, de decidir en cada conflicto laboral que se presente si será dirimido de manera obligatoria por el arbitraje y determina que una vez tomada la decisión por dicho ministerio no se puede recurrir.

En caso de que el Ministerio de Trabajo, determine que un conflicto laboral se someterá al arbitraje, se decreta el cese de medidas de fuerza, el cual debe de producirse dentro de las veinticuatro horas, de la notificación de la resolución administrativa de someter el conflicto laboral al arbitraje obligatorio, la notificación se perfecciona con su recepción.

El Ministerio de Trabajo procede al nombramiento del árbitro, quien debe convocar a las partes para que en el plazo de cinco días hábiles administrativos, proponga medios de prueba cuya admisibilidad, depende del

³⁸ Garro, Alejandro M., Arbitraje Comercial y Laboral en Centro América, Nueva York, Editorial Asociación de Abogados de Estados Unidos A I D, Primera Edición Pág. 318

árbitro, quien debe dictar su laudo dentro de diez días hábiles, las partes, pueden plantear nulidad por exceso en el plazo o por exceso en la materia del mismo.

En el caso de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, el fallo tiene efectos de contrato colectivo y una duración mínima de un año. Esta clase de arbitraje ha sido muy poco aplicado en ese país.

5.2.3 Perú

La regulación peruana que le da vida al arbitraje laboral es la ley 12.948, creando las Juntas de Conciliación y Arbitraje de carácter voluntario, pero fueron suprimidas posteriormente por la ley 18.345, la que facultó a las partes, para someter la cuestión al arbitraje, con la diferencia que el árbitro debería ser elegido entre el juez o el secretario del Tribunal Laboral que conoce sobre dicho conflicto.

La ley 24.635, sobre conciliación laboral, introduce la posibilidad de que ahora puedan ser los conciliadores elegidos como árbitros; según el artículo 28 de la mencionada ley.

En caso de que los trabajadores se sometan al arbitraje, pueden suscribir cláusulas compromisorias siempre que cuenten con la suficiente tutela legal de un abogado o por el sindicato; quien emitirá el laudo en este caso será en principio una institución a elección del trabajador por ofrecimiento del empleador, de una serie de ellas, reconocidas como independientes confiables, privadas o públicas y ajenas a las partes. El tribunal arbitral se constituye con árbitros elegidos por las partes, salvo el caso que sea un

arbitraje administrativo,³⁹ ya que si se trata del arbitraje administrativo, es el Ministerio de Trabajo el que nombrará los respectivos árbitros.

5.2.4. Panamá.

En Panamá, al igual que la mayoría de países estudiados, reconoce dos clases de arbitraje: el voluntario y obligatorio, según los artículos 321 y siguientes del Código de Trabajo. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje están formados por el respectivo juez de trabajo, un representante de los patronos y otro de los trabajadores, quienes actúan en primera instancia; en segunda instancia, actúa el Tribunal Superior de Trabajo, debido a que todo fallo arbitral se somete a consulta a este tribunal según los artículos 321, 367 y 512 de la citada ley.

El Tribunal de arbitraje conoce de los conflictos colectivos de carácter económico que se someten y se resuelve sobre el carácter económico y sobre condiciones económicas, teniendo dicho fallo un plazo de vigencia que no puede ser menor de seis meses y es obligatorio para las partes, pero no tiene el carácter de contrato colectivo, según lo determinan los artículos 485, 511 y 512 del Código de Trabajo.

Después de haberse emitido el laudo arbitral y éste se haya cumplido por las partes, no se permite plantear huelgas o paros sobre los puntos que dieron origen al conflicto resuelto mediante el laudo, salvo que sobrevengan circunstancias imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, por lo dispuesto en los artículos 515 y 516 del mencionado Código.

³⁹ www.impabogados.com

5.2.5. Colombia.

En el caso de Colombia, en relación al arbitraje laboral, se establece que los Tribunales de arbitraje se organizan en el caso que se planteen conflictos colectivos de trabajo. En el arbitraje voluntario se integra con tres árbitros: uno designado por cada una de las partes del conflicto y el tercero por acuerdo de dichos árbitros; en el arbitraje obligatorio, el tercer arbitro es designado por el Ministerio de Trabajo, según artículos 453 y 455 del Código de Trabajo de ese país.

En una convención colectiva de trabajo se puede estipular el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente, debiendo ceñirse a los términos de dicha convención, en lo que se refiere a la constitución del tribunal, competencia y procedimiento para el conocimiento y decisión de las controversias.

El término que tiene el tribunal de arbitraje para emitir su fallo es de diez días, según lo establecido en el artículo 459 del Código citado, debiendo hacerlo sobre los puntos en los que no se llegó a un acuerdo en las etapas de arreglo directo y conciliación y no deben afectarse derechos o facultades consagrados en la Constitución, leyes o normas convencionales vigentes. Esto se establece en el artículo 458 del mismo Código.

El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. La vigencia de éste no puede exceder de dos años y no podrá haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo que rija el laudo arbitral, debido a lo establecido en el artículo 461 del Código de Trabajo de ese país.

En Colombia, al igual que en Honduras, como se expondrá posteriormente, opera el recurso de homologación, para impugnar el fallo arbitral, el que se interpone ante el respectivo Tribunal Seccional de Trabajo, según lo dispuesto en el Artículo 140 de la ley citada anteriormente.

5.2.6. Chile.

En este país se regula el arbitraje laboral, en el caso de un conflicto colectivo de carácter económico. Cuando se ha fracasado total o parcialmente en la conciliación al no llegar a un arreglo, las partes del conflicto pueden someter voluntariamente sus controversias al conocimiento y decisión del Tribunal de Arbitraje; a falta de iniciativa de las partes pueden proponer el arbitraje al Presidente de la Junta Permanente de Conciliación, según lo determina el artículo 617 del Código de Trabajo de ese país. El tribunal de arbitraje se integra por uno o tres árbitros según lo acuerden las partes; siendo designados por el acuerdo de ellas mismas, en caso de desacuerdo en el nombramiento de todos o alguno de los árbitros, corresponde hacerlo a solicitud de las partes al Ministerio de Trabajo, debido a lo establecido en los artículos 619, 620 y 461 del Código de Trabajo de ese país.

El tribunal de Arbitraje únicamente puede entrar a conocer de las controversias sometidas a su conocimiento; para decidir sobre las mismas es necesario que previamente se hayan reanudado las labores en los casos que hubieren estado suspendidas por huelgas o cierres de fábricas. Lo anterior se encuentra establecido en el artículo 618 del Código de Trabajo de Chile.

El laudo arbitral emitido por el respectivo Tribunal de Arbitraje en cualquier rama de la producción no tiene el carácter de contrato colectivo, pero sí es de carácter obligatorio para las partes y, en caso de no ser aceptado por alguna de ellas, se le aplican entre otras sanciones las de orden pecuniario, según los artículos 492 y 637 del Código mencionado.

5.2.7. Ordenamientos Jurídicos que Regulan el Arbitraje Laboral.

PAISES	LEYES
BOLIVIA	Ley General de Trabajo (D. S. del 24 de mayo de 1939) y su decreto reglamentario para los casos de conflictos colectivos de trabajo (Nº 144 de 23 de agosto 1943).
ECUADOR	La ley de Arbitraje y Mediación establece que solamente pueden arbitrarse las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras. Ley de Arbitraje y Mediación; Art. 1 Ley Orgánica de la Función Judicial, Art. 87.
VENEZUELA	La Ley Orgánica de Trabajo, según el Artículo 140. ⁴⁰

⁴⁰ www.impabogados.com

5.3 A NIVEL CENTROAMERICANO.

En este nivel de análisis presentamos la regulación del arbitraje laboral de los países vecinos, en el que se mencionan los procedimientos establecidos así como los elementos que imprimen aspectos particulares a la institución jurídica del arbitraje.

5.3.1 Costa Rica.

Los artículos 519 y siguientes del Código de Trabajo regulan el arbitraje voluntario para los conflictos colectivos de carácter económico-social; y también debe seguirse el mismo procedimiento en caso del arbitraje obligatorio, el cual se encuentra establecido para resolver conflictos de empresas que prestan servicios públicos por haber prohibición a la huelga, según el artículo 368 del Código de Trabajo. Al igual que en nuestro país, se nombran tres delegados, pero también se nombra a un asesor por parte del sindicato.

El tribunal arbitral está integrado, por lo tanto, por un árbitro sindical, un árbitro patronal y el juez como presidente; luego se convoca a las partes para ratificar sus posiciones, en este caso se presenta un arbitraje jurisdiccional en el cual interviene el Tribunal Superior de Trabajo. En caso de ser de carácter administrativo, tramita y resuelve el Ministerio de Trabajo.

El Tribunal Superior de Trabajo al igual que el Ministerio de Trabajo, tienen facultades para solucionar el conflicto por medio del arbitraje, ya sea a petición de las partes o por disposición legal.⁴¹

5.3.2 Guatemala.

En el caso de la legislación de nuestro vecino país, el arbitraje, es una figura de naturaleza judicial, esta figura al igual que en nuestro país es de carácter voluntario y obligatorio, puede ser anterior o posterior a la conciliación. La competencia del tribunal arbitral únicamente se ejerce en conflictos colectivos de carácter económico.⁴²

La designación del tribunal arbitral en Guatemala, no la hacen las partes, se hace en el juzgado de trabajo, que conoce el conflicto y selecciona de la lista de personas que le proporciona la Corte Suprema de Justicia. El artículo 403 del Código de Trabajo otorga la facultad de que el Tribunal se pronuncie sobre puntos distintos a la petición o bien otorgar más de lo pedido. Distinto a lo que ocurre en nuestro país, ya que el artículo 501 del Código de Trabajo de El Salvador, establece que el Tribunal será integrado por personas, que las partes eligen en relación al arbitraje voluntario, diferente a lo que ocurre en este país bajo estudio, ya que ahí es el Juzgado de Trabajo, el que escoge los árbitros, sin consultar a las partes.

⁴¹ El Código de Trabajo de Costa Rica en el artículo 56 (d), establece que si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva no hubieran llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellos pedir a los tribunales de trabajo, que resuelva el punto o los puntos en discordia.

⁴² El artículo 292 (a), establece que: que los juzgados de trabajo conocen en primera instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones, de todos los conflictos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje.

Los efectos del laudo arbitral son diversos de la cosa juzgada; efectos definitivos en relación a los puntos de derecho resueltos y efectos temporales en cuanto a los puntos de hecho. En cuanto a la vigencia temporal del laudo, la ley fija un mínimo de un año; aunque la ley no señala expresamente el máximo, en la práctica es de tres años por analogía, según lo dispuesto en el artículo 53 (b) del Código de Trabajo que se aplica al pacto colectivo.⁴³

El laudo puede impugnarse por medio de los recursos de aclaración y de ampliación, conforme al artículo 365 (a) de Código de Trabajo, y por el recurso de apelación que ataca el fondo de lo resuelto. El término para interponer el recurso de apelación es de tres días.

La ley guatemalteca contempla las fases que nuestro Código de Trabajo establece en la solución de conflictos de carácter económico, como lo son arreglo directo, conciliación, arbitraje y la huelga. En Guatemala es muy poco utilizado para la solución de divergencias la figura del arbitraje.⁴⁴

5.3.3 Honduras.

La constitución Hondureña al igual que otras, que ya hemos analizado, reconoce al arbitraje laboral como un procedimiento válido para resolver conflictos individuales y colectivos, según el artículo 139 de dicha normativa. La legislación en estudio establece un procedimiento diferente cuando sea un arbitraje voluntario o de carácter obligatorio, exponiendo que el primero tiene trámites más sencillos a seguir.

⁴³ Garro, Alejandro M., Arbitraje Comercial y Laboral en Centro América, Nueva York, Editorial Asociación de Abogados de Estados Unidos A I D. Primera Edición. Pág. 457.

⁴⁴ Ibidem.

Los patronos y los trabajadores gozan de la más amplia libertad para decidir cuándo la cuestión deberá ser sometida al arbitraje. Así, los patronos y los trabajadores pueden prescindir del arreglo directo, la mediación y la conciliación. También ellos pueden coincidir que el arbitraje se realice en cualquier estado en que se encuentren dichos procedimientos.

Los elementos que requieren para el compromiso arbitral son los siguientes:

- a) los nombres, razón social o denominación de las partes;
- b) los nombres, razón social o denominación de los árbitros;
- c) indicación precisa de la cuestión o cuestiones que se someten al fallo arbitral, con expresión de sus circunstancias;
- d) la forma en que deben proceder los árbitros y el lugar en que hayan de conocer o fallar;
- e) el lugar y fecha del compromiso.⁴⁵

Según el artículo 809 del Código de Trabajo, las partes pueden designar uno o varios árbitros; pero no más de tres, e incluso someter un caso a decisión de comparaciones nacionales de cualquier clase; es decir que un conflicto a resolver puede verificarse o compararse con otros casos, en los cuales se hayan presentado condiciones similares que puedan contribuir a una pronta solución, sirviendo de parámetro al momento de fallar.

El árbitro o los árbitros pueden ser personas naturales o jurídicas. Lo que se requiere respecto de estas últimas, es que sean hondureñas. En el caso de ser personas jurídicas extranjeras no pueden actuar como árbitros.

⁴⁵ Garro, Alejandro M., Arbitraje Comercial y Laboral en Centro América, Nueva York, Editorial Asociación de Abogados de Estados Unidos A I D. Primera Edición. Pág. 476.

El nombramiento del árbitro, en caso de no haberse puesto de acuerdo las partes, lo hará el respectivo inspector de trabajo o en su defecto el respectivo alcalde del lugar.

En los conflictos colectivos de carácter económico, la conciliación se encuentra establecida como una etapa de carácter obligatorio, previa a la declaratoria de la huelga, este procedimiento se lleva a cabo ante una junta de conciliación, y después de haberse agotado la etapa de mediación.

En el procedimiento de arbitraje laboral, el árbitro o los árbitros señalarán día y hora para oír a las partes, examinar los testigos que presenten, enterarse de los documentos que exhiban y de las razones que aleguen. En el término establecido, cada interesado podrá impugnar las pretensiones del contrario, y presentar los documentos que creyeren necesarios al efecto. En esos criterios manifestarán si estiman o no necesario el recibimiento a prueba. El término de prueba no podrá exceder de la cuarta parte de la señalada en el compromiso. Será común para proponerla y practicarla.

El fallo arbitral, le pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva de trabajo en cuanto a las condiciones de trabajo, la vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos años. No pudiendo hacer suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo que rija el fallo arbitral, aunque el carácter definitivo no opera cuando cualquiera de las partes interpone en forma oportuna el recurso pertinente ante la Corte Suprema de Justicia.

El Código de Trabajo Hondureño regula la situación que en otros países es causa de no aplicar el arbitraje laboral en los conflictos colectivos, ya que el artículo 825 manifiesta que los laudos arbitrales no pueden afectar derechos o facultades de las partes, reconocidos por la Constitución de la República, por leyes o normas convencionales vigentes, determinando con ello que no se puede anular la conquista alcanzada por los trabajadores.

Otra característica del arbitraje laboral de Honduras, es que admite recurso el fallo arbitral, como ya lo expresamos, en cambio el Código de Trabajo de El Salvador, no admite recurso alguno por disposición legal.⁴⁶

El recurso facultado a interponer es la homologación, el cual es de carácter extraordinario, y es el último medio de impugnación del laudo arbitral, pudiéndose ejercer en ambos tipos de arbitraje, pero operan diferentes plazos en cada caso.

Este recurso procede cuando el tribunal de arbitraje se ha extralimitado en el objeto para el cual se convocó o ha violado las garantías, derecho o facultades de las partes, contenidas en la constitución, legislación laboral o normas convencionales.

El autor Gautamo Fonseca, expone las razones fundamentales de la falta de uso del Arbitraje Laboral en Honduras:

1- Existe desconfianza por parte de los trabajadores de los integrantes de las juntas o tribunales de arbitraje, en razón de que los representantes del gobierno y el sector patronal son susceptibles de presiones y pueden adoptar resoluciones que menoscaben los derechos e intereses económicos de la clase trabajadora;

2- El mantenimiento permanente de las juntas de conciliación y arbitraje conlleva desembolsos económicos fuertes para el Estado. El Estado no ha podido ni podrá costear estos gastos dada la profunda crisis económica que sufre el país.⁴⁷

⁴⁶ Lo establece el artículo 511 de la ley ya citada, el cual establece que: "El laudo se notificara a las partes y no admitirá recurso alguno".

⁴⁷ Garro, Alejandro M., Arbitraje Comercial y Laboral en Centro América, Nueva York, Editorial Asociación de Abogados de Estados Unidos A I D. Primera Edición. Pág. 502.

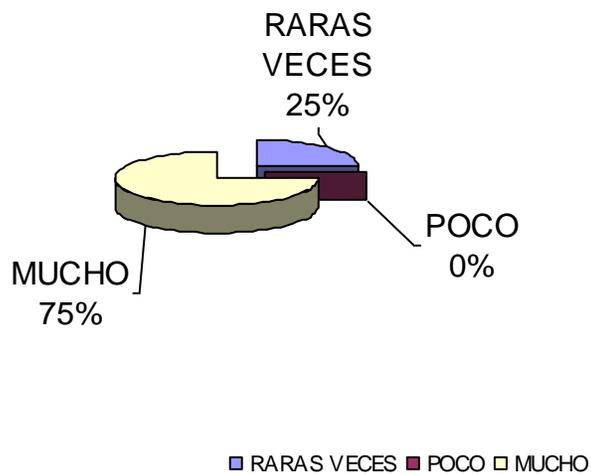
CAPITULO 6 ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

Los capítulos anteriores de este trabajo versaron sobre aspectos teóricos del tema “LA APLICACIÓN DEL ARBITRAJE EN LA SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ECONOMICO” basados en información bibliográfico – documental. El capítulo que se desarrollará tiene el propósito de presentar los resultados obtenidos, producto de la aplicación de entrevistas realizadas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al Jefe del Departamento de Relaciones Colectivas de Trabajo, quien tiene ocho años de fungir en ese cargo, a la Directora General de Trabajo, con dos años de ejercerlo y así mismo a los sindicatos siguientes: Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS), al Secretario de Prensa y Propaganda, con catorce años de pertenecer a dicho sindicato; Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA (SETA), al Secretario General, que cuenta con siete años de pertenecer al mismo; Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador (SIES), al Secretario General, con cinco años de pertenecer al sindicato.

Los resultados se analizan en la forma que se presentaron en las entrevistas, los cuales se detallan a continuación. (Ver Anexo 4)

6.1. La Aplicación del Arbitraje en la Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico en la actualidad.

Gráfico N° 1.

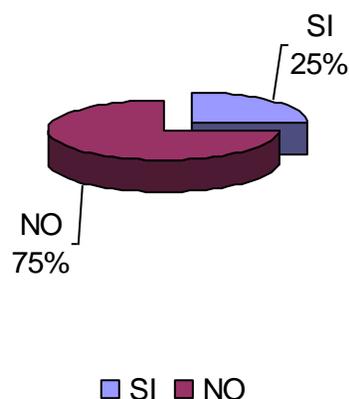


OPINION	INSTITUCION	MINTRAB	SETA	SIES	STISSS	SUB-TOTAL %
RARAS VECES		25	0	0	0	25
POCO		0	0	0	0	0
MUCHO		0	25	25	25	75
TOTAL		25	25	25	25	100

La Aplicación del Arbitraje en la Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico en la actualidad, según los resultados obtenidos, se aplica mucho, para los entrevistados en los sindicatos, manifiestan que esta etapa de solución de los conflictos, se utiliza con mayor frecuencia, por no haber llegado a un acuerdo con los patronos en las etapas previas al arbitraje, se refleja una diferencia en la opinión vertida por los entrevistados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, manifestando que se utiliza muy raras veces esta figura en la actualidad, por haber llegado las partes en conflicto a un acuerdo en las etapas que anteceden al arbitraje. El arbitraje como medio de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, por lo observado en los registros que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza de la utilización de esta figura, refleja lo contrario de las opiniones vertidas por los sindicatos, ya que se presenta cada vez con menos frecuencia la aplicación del arbitraje como medio de solución de conflictos laborales en la actualidad.

6.2. La eficacia del arbitraje en la solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico.

Gráfico N° 2.



INSTITUCION OPINIÓN	MINTRAB	SETA	SIES	STISSS	SUB-TOTAL %
SI	25	0	0	0	25
NO	0	25	25	25	75
TOTAL	25	25	25	25	100

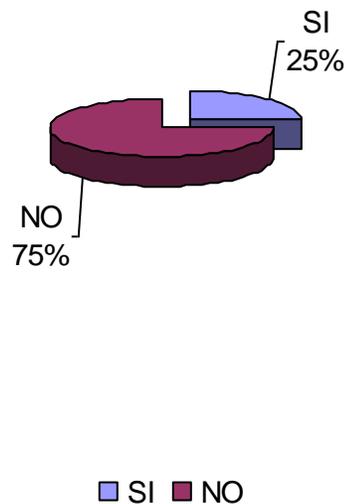
La eficacia del arbitraje en la solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico, implica que se solucionen de forma definitiva los conflictos sometidos al conocimiento del Tribunal Arbitral.

Los resultados acerca de la eficacia del arbitraje como un medio para solucionar los conflictos colectivos de trabajo, reflejan que en términos generales no es eficaz, debido a que las opiniones de los sindicatos coinciden en considerar que las decisiones emitidas por el Tribunal Arbitral, obedecen únicamente a intereses patronales, sin producir ninguna mejora a la situación de los trabajadores que deciden someterse al arbitraje. Diferentes son las opiniones por los entrevistados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que consideran que sí es eficaz, en solucionar los conflictos colectivos, atribuyéndole ventajas como, la rapidez en emitirse la resolución por parte del Tribunal Arbitral; en comparación al tiempo que el juez tarda en emitir la sentencia en otra clase de conflictos, como los de carácter jurídico, que son sometidos al juez de lo Laboral, y que la resolución emitida por el Tribunal anteriormente mencionado, será dictada con equidad para dirimir de forma definitiva los conflictos laborales que conoce.

El análisis de la eficacia del arbitraje como medio de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, implica tanto el análisis de las opiniones vertidas por los entrevistados, así como de los registros que se elaboran de los arbitrajes efectuados, de los cuales no se encuentra ningún laudo arbitral emitido, en el cual las partes no hayan manifestado su satisfacción.

6.3. ¿Se agotan todas las etapas en el conflicto colectivo de trabajo?

Gráfico N° 3.



INSTITUCIÓN OPINIÓN	MINTRAB	SETA	SIES	STISSS	SUB-TOTAL %
SI	25	0	0	0	25
NO	0	25	25	25	75
TOTAL	25	25	25	25	100

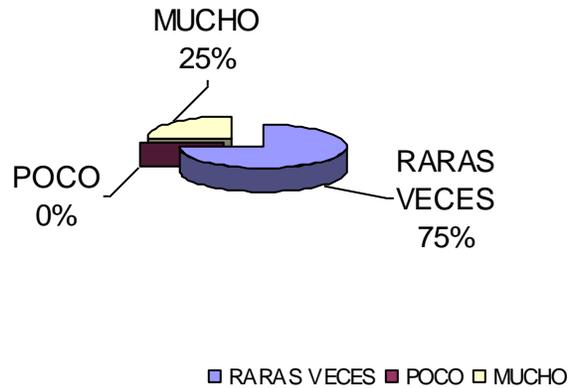
El Código de Trabajo en el Art. 480, enuncia las etapas en que se desarrollan los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico, y en la medida que éstas se agoten dependerá la aplicación del arbitraje en la solución de esta clase de conflictos.

Los resultados de la entrevista revelan que, en términos generales, no se agotan todas las etapas en la solución de los conflictos colectivos de trabajo; los entrevistados por parte de los sindicatos señalan que esto se debe a que tratan de solucionar sus conflictos antes de llegar a la etapa del arbitraje o la huelga. Al respecto opinan los entrevistados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que sí se agotan todas las etapas, debido a que la ley así lo establece, como condición para someterse al arbitraje posteriormente.

El desarrollo de las etapas en los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico dependerá de la disposición que las partes en conflicto tengan para solucionarlo, y que se eviten repercusiones como la dilatación del término del conflicto, un mayor impacto económico si se agotaran todas las etapas incluyendo realizar una huelga o paro según el caso.

6.4. El porcentaje en que se agotan.

Gráfico N° 4.



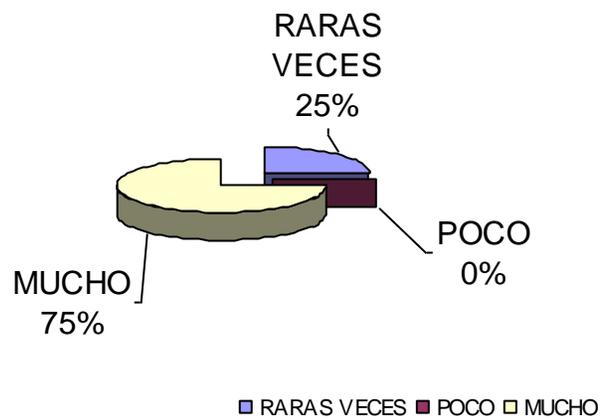
OPINION	MINTRAB	SETA	SIES	STISSS	SUB-TOTAL %
RARAS VECES	0	25	25	25	75
POCO	0	0	0	0	0
MUCHO	25	0	0	0	25
TOTAL	25	25	25	25	100

El porcentaje en que se agotan las etapas del desarrollo de los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico, como ya se ha mencionado, dependerá de la disposición de las partes en solucionar sus controversias, así también de los derechos o beneficios en discusión. Las opiniones emitidas en la entrevista aplicada, señalan que raras veces se agotan todas

las etapas en el desarrollo de los Conflictos Colectivos de Trabajo, como lo de muestra el cuadro de referencia, es la tendencia en la respuesta emitida por los sindicatos a diferencia de la opinión vertida por los entrevistados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, señalando éstos que se agotan mucho las etapas establecidas en el Código de Trabajo.

6.5. El porcentaje en que no se agotan las etapas.

Gráfico N° 5.



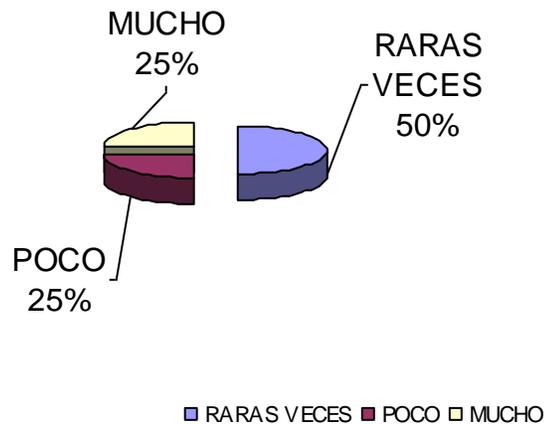
INSTITUCION OPINION	MINTRAB	SETA	SIES	STISSS	SUB-TOTAL %
RARAS VECES	25	0	0	0	25
POCO	0	0	0	0	0
MUCHO	0	25	25	25	75
TOTAL	25	25	25	25	100

El porcentaje en que no se desarrollan todas las etapas de los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico será el resultado de un pronto avenimiento de las partes en conflicto, revelando la opinión emitida por los entrevistados, que en muchos de estos conflictos no se agotan todas las etapas en mención, como lo expone el cuadro de referencia, de los entrevistados por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes opinan que raras veces se agotan todas las etapas en que se desarrollan los conflictos colectivos bajo análisis.

Los registros que lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la dependencia respectiva, muestran que efectivamente como los sindicatos lo señalan, en muchos de los conflictos laborales no se agotan todas las etapas que el Código de Trabajo determina para el desarrollo de esta clase de conflictos, evidenciando así que las partes prefieren resolver sus conflictos antes de someterse al arbitraje o realizar una huelga.

6.6. El Grado de cumplimiento del laudo arbitral emitido por el Tribunal Arbitral.

Gráfico N° 6.



OPINION	INSTITUCION	MINTRAB	SETA	SIES	STISSS	SUB-TOTAL %
RARAS VECES		0	0	25	25	50
POCO		0	25	0	0	25
MUCHO		25	0	0	0	25
TOTAL		25	25	25	25	100

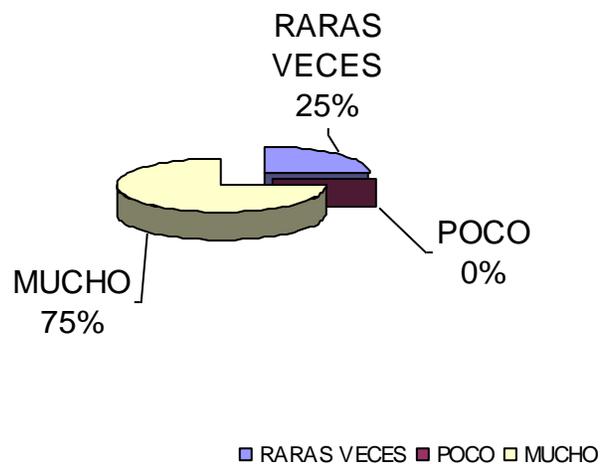
El laudo arbitral emitido del conflicto que se ha sometido a conocimiento del Tribunal Arbitral, tiene el carácter de contrato o convención colectiva de trabajo, según lo establece el Código de Trabajo, por lo que se pregunto en qué grado se cumple el fallo emitido por el Tribunal Arbitral.

La entrevista refleja que el 50 % de los entrevistados opinan que raras veces se cumple con el laudo arbitral, como se observa en el cuadro de referencia, debido a que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no interviene en la verificación del cumplimiento del fallo emitido por el Tribunal en mención. Para un 25%, de los entrevistados, el cumplimiento del fallo es poco, salvo cuando las resoluciones emitidas son en beneficio del patrono, y en detrimento de los derechos de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social afirma que es mucho el porcentaje de su cumplimiento.

El cumplimiento del fallo arbitral es de carácter obligatorio, como ya se ha mencionado, pero la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para verificar su ejecución, procede cuando exista denuncia por cualquiera de las partes de su incumplimiento.

6.7. La modificación del Contrato Colectivo con la revisión.

Gráfico N° 7.



OPINION	INSTITUCION	MINTRAB	SETA	SIES	STISSS	SUB-TOTAL %
RARAS VECES		25	0	0	0	25
POCO		0	0	0	0	0
MUCHO		0	25	25	25	75
TOTAL		25	25	25	25	100

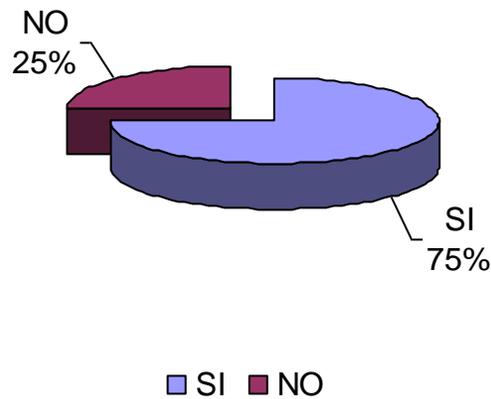
A los sindicatos que someten a revisión un contrato colectivo de trabajo, se les podrían presentar situaciones como la de señalar ciertas cláusulas sobre las que el conflicto se someterá al Tribunal Arbitral, pero el patrono incluye otras cláusulas que no habían sido contempladas por los sindicatos como puntos de desacuerdo; surgiendo la interrogante que sí el contrato colectivo de trabajo en revisión se modifica con el fallo del Tribunal Arbitral, ya que la ley no regula esta situación.

La opinión vertida, en la entrevista realizada muestra que en muchos de los casos se modifica el contrato colectivo de trabajo, debido a que el patrono al iniciar la etapa de arbitraje, incluye otras cláusulas que no originaron el conflicto siendo éstas las que generalmente contienen derechos de los trabajadores y que se modifican en forma regresiva para éstos. Para el 25% restante según se observa en el gráfico, se modifica raras veces el contrato colectivo de trabajo, por ser las cláusulas que se someten a revisión sobre las que se resuelve en el Laudo Arbitral únicamente.

En la presente investigación se constato que si se han presentado casos en los que algunos derechos consagrados en el contrato colectivo a favor de los trabajadores, se han modificado o anulado, por el laudo arbitral dictado; cláusulas por las que los trabajadores no iniciaron el conflicto pero que el patrono incluye para negociar con ellas frente a los trabajadores y que al final han sido modificadas o eliminadas por completo del contrato por el fallo arbitral. Un ejemplo de ello sería la situación que se presentó en el conflicto entre el STISSS y el ISSS en el año 2004. (Ver anexo 5)

6.8. La violación de algún derecho conquistado en el Contrato Colectivo de Trabajo por el Laudo Arbitral.

Gráfico N° 8.



OPINIÓN	INSTITUCION	MINTRAB	SETA	SIES	STISSS	SUB-TOTAL %
SI		0	25	25	25	75
NO		25	0	0	0	25
TOTAL		25	25	25	25	100

Para revisar un contrato colectivo de trabajo se debe promover un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico; y someterse éste a arbitraje, se puede violentar algún derecho ya conquistado en el contrato colectivo de trabajo; originando la pregunta ¿el laudo arbitral violenta algún derecho conquistado por el Contrato Colectivo de trabajo?

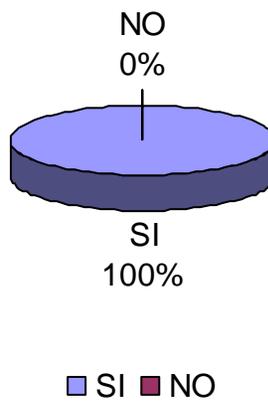
Los resultados de la entrevista arrojan una tendencia en la opinión de los sindicatos, los que consideran que la violación de derechos en el contrato colectivo de trabajo sí ocurre al igual que cuando se celebra un nuevo contrato colectivo de trabajo, existiendo una modificación considerable en relación a las prestaciones que brindaba el contrato anterior, mientras que los entrevistados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social respondieron que no se violentan derechos conquistados por los trabajadores con el fallo que emite el Tribunal Arbitral, por ser decisiones emitidas con equidad dirigidas a resolver los desequilibrios surgidos entre trabajadores y patronos sin buscar favorecer a alguna de las partes.

El Código de Trabajo en el artículo 1, determina que su fundamento se basa en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores; pero no se puede eliminar la posibilidad que se genere la

violación de un derecho conquistado en el contrato colectivo de trabajo por el laudo arbitral, debido a que no existe una prohibición expresa de dicha situación y el legislador tampoco a proveído de herramientas necesarias a las partes para evitar que se presente dicha situación.

6.9. La desconfianza de los sindicatos en someterse al arbitraje.

Gráfico N° 9.



SINDICATO OPINION	STISSS	SETA	SIES	SUB TOTAL %
SI	33.33	33.33	33.33	99.99
NO	0	0	0	
TOTAL	33.33	33.33	33.33	99.99

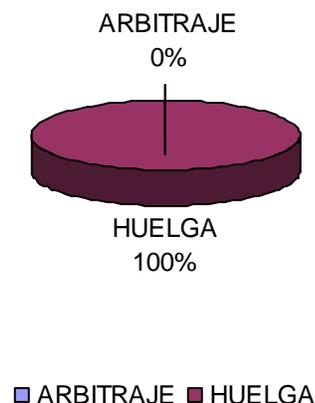
En la aplicación del arbitraje en la solución de los conflictos colectivos de trabajo, inciden variables como la desconfianza de los sindicatos en someterse al arbitraje para dirimir las controversias que se presentan, generando la pregunta a los sindicatos entrevistados si existe o no desconfianza en someterse al arbitraje.

Los resultados de la entrevista revelan, que existe una tendencia entre los sindicatos, en considerar que sí existe desconfianza en someterse al arbitraje, debido a que se presentan desventajas como la parcialidad del árbitro nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al emitir la resolución, que protege los intereses de los patronos.

La desconfianza manifestada por los sindicatos sobre la etapa del arbitraje, es el resultado de haberse sometido en ocasiones anteriores a éste y al no obtener los resultados esperados. Esto incide de manera directa en la poca aplicación de esta etapa en la actualidad.

6.10. ¿Los sindicatos optan por la huelga o por el arbitraje?

Gráfico N° 10.



SINDICATO OPINION	STISSS	SETA	SIES	SUB TOTAL %
ARBITRAJE	0	0	0	0
HUELGA	33.33	33.33	33.33	99.99
TOTAL	33.33	33.33	33.33	99.99

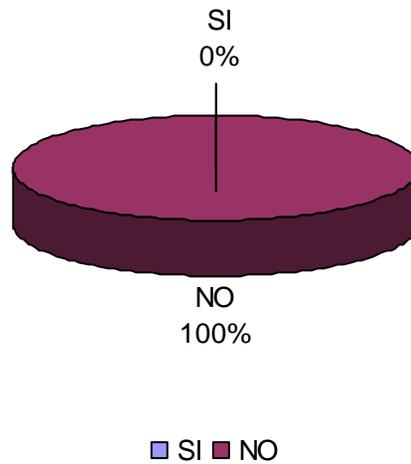
Sobre este aspecto se hizo la pregunta siguiente: ¿Los sindicatos optan por la huelga o por el arbitraje?

La entrevista revela que en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, los sindicatos prefieren la huelga y no el arbitraje para solucionar sus controversias laborales, por la desconfianza existente respecto al laudo arbitral, en el que los trabajadores se exponen a perder derechos o no obtener mejoras que generalmente sí logran con la huelga, ejerciendo presión a los patronos.

La huelga para los sindicatos genera ventajas muy claras como: la seguridad, tanto para proteger sus derechos como en las mejoras que pretenden conseguir de los mismos, cuando someten a revisión el contrato colectivo de trabajo.

6.11. La imparcialidad de los árbitros.

Gráfico N° 11.



SINDICATO	STISSS	SETA	SIES	SUB TOTAL
OPINION	%			
SI	0	0	0	0
NO	33.33	33.33	33.33	99.99
TOTAL	33.33	33.33	33.33	99.99

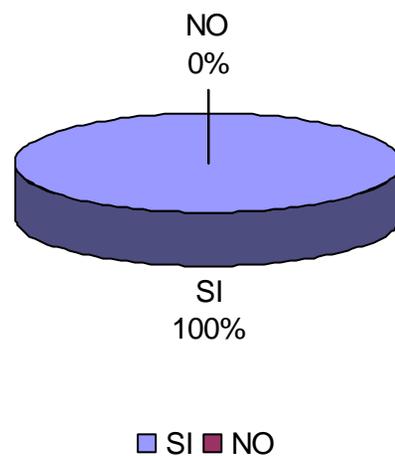
En la aplicación del arbitraje incide también la imparcialidad de los árbitros que conforman el Tribunal Arbitral, surgiendo la pregunta que se realizó a los entrevistados en los distintos sindicatos, sobre la imparcialidad de los árbitros, los que respondieron que no existe imparcialidad, especificando que se refieren al árbitro nombrando por el Ministerio de Trabajo y Previsión

Social, pero en el árbitro nombrado por ellos sí actúa con imparcialidad, debido a que él representa sus intereses.

Los sindicatos tienen una postura muy definida en relación con la actuación del árbitro que nombra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que será velar por los intereses de los patronos y no por impartir justicia de manera imparcial.

6.12. La incidencia del interés político en las decisiones arbitrales.

Gráfico N° 12.



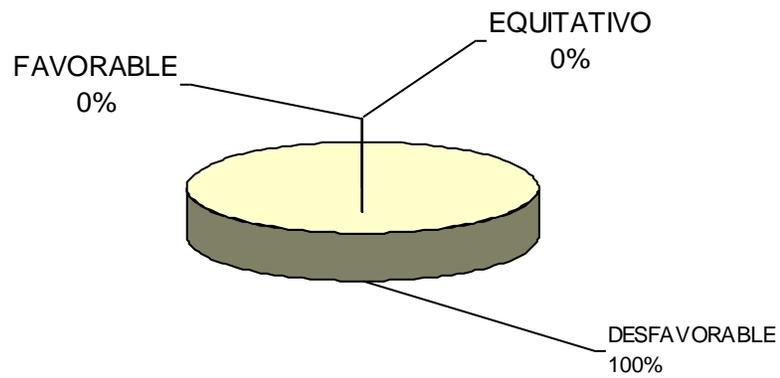
SINDICATO OPINION	STISSS	SETA	SIES	SUB TOTAL %
SI	33.33	33.33	33.33	99.99
NO	0	0	0	0
TOTAL	33.33	33.33	33.33	99.99

Los intereses políticos no se pueden desvincular de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico. Por ello se pregunto si éstos inciden en las decisiones arbitrales. Los entrevistados en los sindicatos consideran que sí, por ser el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien nombra el árbitro Presidente del Tribunal Arbitral, y siendo éste el que representa al Gobierno, influye determinadamente en la toma de decisiones, al momento de dirimir el conflicto, emitiendo una resolución en beneficio de los dueños de los medios de producción, que pertenecen a partidos políticos que presionan para fallar en determina manera.

Los miembros del Tribunal Arbitral, según establece el Código de Trabajo, son personas que no tienen ningún vínculo con las partes para evitar que incidan en sus decisiones, tanto intereses políticos como de otra índole, para que los fallos emitidos por éstos sean imparciales, y sean pronunciados conforme les dicte su conciencia y con equidad.

6.13. Los efectos del laudo arbitral.

Gráfico N° 13.



SINDICATO OPINION	STISSS	SETA	SIES	SUB TOTAL %
FAVORABLE	0	0	0	0
EQUITATIVOS	0	0	0	0
DESFAVORABLE	33.33	33.33	33.33	99.99
TOTAL	33.33	33.33	33.33	99.99

El sometimiento de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico al arbitraje, implica que al emitirse el laudo arbitral tenga diversas clases de efectos, generando la interrogante. ¿Cuáles son los efectos del laudo arbitral para las partes? Las opiniones de los entrevistados en los sindicatos, califican dichos efectos como desfavorables, por que violentan derechos que ya habían adquirido.

Los efectos del laudo arbitral, como la ley lo establece son: Poner fin al conflicto laboral y tiene el carácter de contrato o convención colectiva de trabajo, pero esto no significa que brinde una verdadera solución en éste, sino que solamente dilata el término del conflicto laboral, debido a que al transcurrir la vigencia del laudo arbitral, es sometido a revisión, constituyéndose en el resultado de la inconformidad por el fallo emitido.

6.14. Recomendaciones y sugerencias de los entrevistados para que la Aplicación del Arbitraje sea efectiva Solución de Conflictos Colectivos de Carácter Económico.

- Que los Árbitros sean personas independientes, inclusive el nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y no estén sometidos a presiones políticas.
- Que se incluya a otro árbitro para que exista un mayor consenso y un fallo más equitativo.
- Que los árbitros sean abogados con conocimientos suficientes en la materia para poder intervenir en estos conflictos.

- Que se disminuya el término para la emisión del fallo.
- Que al momento de emitir el fallo se utilice la sana crítica y el derecho.
- Que sea eliminada la etapa del arbitraje en la solución de los conflictos colectivos de trabajo; pero que exista este procedimiento ejecutado por instituciones privadas que sean imparciales.

CAPITULO 7 COMPROBACION DE HIPÓTESIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

En el presente capítulo se establece la comprobación de las hipótesis planteadas en relación a la Aplicación del Arbitraje en la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico.

Asimismo, se presentan las conclusiones que se obtuvieron por medio de la información proporcionada en la investigación de campo y documental, determinando las recomendaciones tendentes a mejorar la Aplicación del Arbitraje en la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico.

Con la investigación realizada en el período comprendido entre los años 2004 -2007, en relación a la Aplicación del Arbitraje en la Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico, se comprobó la hipótesis general que decía: “La desconfianza de los Trabajadores Sindicalizados incide en la poca aplicación de éste para solucionar los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico en la actualidad”. Ello debe a que los trabajadores consideran que existe parcialidad de parte de algunos miembros del Tribunal Arbitral cuando conocen de los puntos en discusión o revisión expuestos por parte de aquellos. Esto causa la inaplicación del arbitraje laboral como medio de solución de los conflictos de trabajo en la actualidad. Según la investigación realizada en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social son cada vez menos frecuentes los Conflictos Colectivos de Carácter Económico que se someten al arbitraje.

La primera hipótesis específica que plantea: “El árbitro nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es parcial al emitir la decisión en el Laudo Arbitral”, también se ha comprobado a través de los resultados

obtenidos, ya que según la opinión de los sindicalistas entrevistados, el árbitro nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, juzga en beneficio de los patronos para proteger los intereses de éstos, generando la desacreditación ante los sindicatos de trabajadores del Tribunal Arbitral y la Insatisfacción por parte de éstos en el fallo arbitral emitido. Por ello, prefieren iniciar una huelga antes que someterse al Arbitraje.

La segunda hipótesis específica que expresa que: “La integración del Tribunal Arbitral incide en la decisión de los sindicatos de Trabajadores, para no someter los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico al Arbitraje”. Según la opinión de los trabajadores entrevistados, el Tribunal Arbitral está integrado de una forma que favorece a los patronos, por contar con dos votos a su favor al momento de emitir la resolución, contando los sindicatos únicamente con el voto del árbitro nombrado por éstos, causando desigualdad entre las partes en conflicto y la ausencia de resoluciones equitativas. Por tanto la hipótesis en comento a quedado comprobada.

La última hipótesis específica que dice: “La normativa jurídica del arbitraje es ineficaz para resolver los conflictos colectivos trabajo de carácter económico”, también fue comprobada, pues se constató que en la mayoría de los fallos arbitrales dictados se ha solicitado revisión del laudo arbitral, logrando con ello sólo dilatar el conflicto y que se aplique con la menor frecuencia el arbitraje, ya que la normativa jurídica no establece límites al momento de someter a revisión derechos previamente otorgados a los trabajadores, y tampoco regula la verificación del cumplimiento del fallo arbitral por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ni la interposición de recursos en caso que el laudo arbitral genere agravio a las partes en conflicto.

7.1 CONCLUSIONES.

Con la información obtenida por medio de la investigación realizada se ha concluido lo siguiente:

1. Es la Constitución de la República, la que determina que el principal responsable en promover la conciliación y el arbitraje de manera que constituyan medios efectivos en la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, es el Estado; situación que no se ve reflejada al momento que los sindicatos deciden implementar la huelga antes de someterse al arbitraje, por ser éste último un medio que no brinda generalmente soluciones definitivas a los conflictos colectivos de trabajo.
2. En la actualidad, la aplicación del arbitraje es poco frecuente, según se ha constatado en el registro que se realiza en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo que representa la consecuencia directa de la desconfianza que existe en el arbitraje como medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo, manifestada por los sindicatos de trabajadores entrevistados, motivada por las situaciones como la parcialidad del árbitro nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por la integración del Tribunal Arbitral y por no existir normativa jurídica eficaz que regule al arbitraje y garantice el mejoramiento integral de las condiciones de vida de los trabajadores.
3. El arbitraje obligatorio constituye un medio para solucionar pacíficamente los conflictos laborales que se presenten en Instituciones públicas o Instituciones privadas que brindan un servicio esencial, para proteger la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de

toda o parte de la población y no constituye una violación al derecho de la huelga, sino un límite para proteger el bienestar de la población.

4. La Etapa Arbitral no pone fin al conflicto colectivo de trabajo de carácter económico; por el contrario, dilata la solución al conflicto laboral, debido a que el laudo arbitral emitido, no soluciona el conflicto de forma definitiva, sino que se implementa como un medio de cesar el conflicto y evitar que los trabajadores se vayan a la huelga, sin cumplir su propósito, que es dirimir ese conflicto por medio de resoluciones equitativas, y que no se deje transcurrir el término establecido para pedir la revisión del contrato colectivo y buscar nuevamente soluciones que mejoren las condiciones económicas, sociales y laborales de los trabajadores, sin afectar o disminuir derechos que con anterioridad han sido otorgados a éstos en el contrato colectivo de trabajo.
5. La falta de admisión de recurso en el laudo arbitral, constituye la eliminación de herramientas para controlar o fiscalizar la justicia impartida por los árbitros, los cuales al igual que los jueces no están exentos de cometer errores y que se genere un estado de indefensión a las partes, causando con ello la desconfianza y el cuestionamiento acerca de la parcialidad del árbitro elegido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la emisión de los fallos arbitrales.
6. La función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la aplicación de la figura del Arbitraje es pasiva, debido a que no existe una iniciativa por parte del mismo en garantizar el cumplimiento del laudo arbitral y verificar las condiciones en que los trabajadores se ven sometidos, siendo su intervención únicamente cuando existe una denuncia por parte de los trabajadores, cuando se presente el incumplimiento del laudo arbitral.

7.2 RECOMENDACIONES.

Con la finalización del presente trabajo de investigación se han generado las recomendaciones siguientes:

1. Establecer como requisito de los árbitros, para formar parte del Tribunal Arbitral, que sean personas connotadas, notables, con conocimientos técnicos de la legislación aplicable y con experiencia en esta clase de conflictos; para brindar así soluciones conforme les dictare su conciencia y equidad; para garantizar así una solución eficaz a los conflictos laborales que se planteen al Tribunal Arbitral, sin la incidencia del Estado o los particulares en la toma de decisiones.
2. Implementar en la legislación laboral salvadoreña, recursos dirigidos a anular y modificar las resoluciones emitidas por el Tribunal Arbitral, debido a que en otros países, incluso del área Centroamericana, ya se incluyen recursos tendentes a la búsqueda de resoluciones equitativas y favorables para las partes. Como ejemplo de los recursos que se pueden implementar, se encuentra el recurso extraordinario de homologación, que tiene como fin modificar el fallo arbitral, regulado en la legislación de la República Hondureña.
3. Reformar el inciso primero del artículo 221 de la Constitución de la República, para incluir a las entidades privadas, que prestan servicios públicos, en la prohibición de la huelga y someter sus conflictos colectivos de trabajo de carácter económico al arbitraje obligatorio y que esté acorde con lo establecido en el Artículo 515 del Código de

Trabajo y con los lineamientos planteados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

4. La intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe ser más activa y eficaz, creando mecanismos y estrategias para velar por el cumplimiento del laudo arbitral dictado, y no esperar que una de las partes lo solicite, mediante una denuncia, el cual debe intervenir de oficio una vez que se dicte éste hasta el término de su vigencia. El fallo arbitral tiene el efecto de poner fin al conflicto laboral debiéndose regular su cumplimiento sin importar que éste se trate de obligaciones de carácter económico.

5. La eliminación de la posibilidad que se violenten o modifiquen sustancialmente derechos o beneficios ya conquistados mediante contratos colectivos anteriores sin importar que sea una revisión del mismo o la celebración de otro. Además, que los contratos colectivos anteriormente celebrados constituyan un parámetro que determine que el fallo arbitral no puede violentar derechos conquistados por los trabajadores, sino que únicamente la mejora de las condiciones pactadas.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

CABANELLAS, GUILLERMO: **“Compendio de Derecho Laboral”**, Editorial Heliasta, 4ª Edición, Tomo II, Buenos Aires, 2001.

CABANELLAS, GUILLERMO: **“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”**, Editorial Heliasta S.R.L, 21ª Edición, Buenos Aires, 1989.

CAVOZOS FLORES, BALTASAR: **“El Derecho Laboral en Iberoamérica”**, Editorial Jurídica, 1ª Edición, Buenos Aires, 1984.

DE BUEN L., NÉSTOR: **“Derecho Procesal del Trabajo”**, Editorial Porrúa, 3ª Edición, México, 1994.

FERNÁNDEZ ROZAS, JOSÉ CARLOS: **“Problemas actuales de Aplicación del Derecho Internacional Privado por los jueces españoles”**, Editorial Consejo General del Poder Judicial, 1ª Edición, Madrid, 1998.

GAETE BERRIOS, ALFREDO: **“Tratado del Derecho de Trabajo y Seguridad Social”**, Editorial Jurídica de Chile, 1ª Edición, Tomo III, Santiago de Chile, 1967.

GARRO, ALEJANDRO M.: **“Arbitraje Comercial y Laboral en Centro América”**, Editoriales Asociación de Abogados de Estados Unidos AID, 1ª Edición, Nueva York, 1990.

GARRO, ALEJANDRO M.: **“Arbitraje Comercial y Laboral”**, Editoriales American Bar Association, 1ª Edición, Nueva York, 1987.

HERNÁNDEZ RUEDA, LUPO: **“Conflictos de Trabajo y Medios de Solución”**, 1ª Edición, Editorial El Pez Rojo, Santo Domingo, 1981.

MACCHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO: **“Derecho Colectivo del Trabajo, Teorías y Análisis de sus Normas”**, Editorial Jurídica de Chile, 1ª Edición, Santiago de Chile, 1989.

OSSORIO, MANUEL: **“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”**, 27º Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2000.

PALOMO BALDA, EMILIO: **“Cuaderno de Derecho Judicial”**, Editoriales Consejo General del Poder Judicial, 1ª Edición, Madrid, 1995.

PALLARES, EDUARDO: **“Diccionario de Derecho Procesal Civil”**, 8º Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1997.

PEDRAZ PENALVA, Ernesto: **“Arbitraje, Mediación, Conciliación”**, Editorial Consejo General del Poder Judicial, 1ª Edición, Madrid, 1995.

SAMPEDRO CORRAL: **“Problemas Procesales de la Reforma Laboral”**, Editorial Consejo General del Poder Judicial, 1ª Edición, Madrid, 1995.

TESIS

DÍAZ PINEDA, MANUEL ANTONIO: **“El Arbitraje en Materia Laboral”**, Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador, 1975.

MÉNDEZ ARIAS, SANDRA CAROLINA: **“Los Conflictos Colectivos Económicos o de Interés “La Conciliación” ”**, Tesis, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1992.

MERINO CORNEJO, EDWIN: **”La Resolución Alternativa de Conflictos por la Vía no Judicial”**, Tesis, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2000.

VALENCIA URIBE, RONOLDY. **“Consideraciones Generales sobre la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo”**, Tesis, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1962.

RENDÓN HUGUET, NURIA MARGARITA Y MARÍA SOLEDAD RIVAS AGUINADA: **“El Arbitraje Laboral”**, Tesis, Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA), San Salvador, 1994.

VÁSQUEZ, ANA GLORIA Y MYRIAM LEONOR HERNÁNDEZ: **“Eficacia del Arbitraje en la Solución de Conflictos Laborales de los años 1990-marzo 2000”**, Tesis, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2000.

ZELAYA SALGUERO, MARÍA EUGENIA: **“El Arbitraje en Materia Laboral”**, Tesis, Universidad José Matías Delgado, San Salvador, 1988.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de la República de El Salvador de 1950, Decreto Legislativo No 42, publicado en el Diario Oficial No 352, Tomo 136, del 8 de marzo de 1950.

Constitución de El Salvador 1983. Decreto Legislativo No 38, publicado en el Diario Oficial No 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

Código de Trabajo de 1963. Decreto Legislativo No 241, publicado en el Diario Oficial No 22, Tomo 198, del 1 de febrero de 1963.

Código de Trabajo de 1972. Decreto Legislativo No 15, publicado en el Diario Oficial No 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

Ley de Mediación Conciliación y Arbitraje, Decreto Legislativo No 914, publicado en el Diario Oficial No 153, Tomo 356, del 21 de Agosto de 2002.

El Convenio de la Haya sobre Arreglo Pacífico de los Conflictos Internacionales. 1ª. Conferencia de la Paz de la Haya de 1899, auspiciada por el Zar Alejandro II,

DIRECCIONES ELECTRONICAS:

Medios Alternativos de Solución Pacífica, consultada en el mes de mayo de 2007, disponible en www.cajpe.org.pe.com.

La Conciliación como medio Alternativo de Solución de Conflictos, consultada en el mes de mayo de 2007, disponible en www.Monografías.com.

El Arbitraje Laboral como medio de Solución de Conflictos, consultada en el mes de junio de 2007, disponible, www.csri.it.Arbitraje.com.

Asociación de Abogados de Perú, consultada en el mes de Agosto de 2007, disponible www.Impabogados.com.

Arbitraje Internacional, como solución de conflictos internacionales consultada en el mes de Octubre de 2007, disponible www.arbiter.wipo.com.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE HIPOTESIS				
HIPOTESIS Y VARIABLES	DEFINICION DE VARIABLES	INDICADORES	UNIDADES DE OBSERVACION	INSTRUMENTO
Hipótesis General V. I. La Desconfianza de los Trabajadores Sindicalizados.	Desconfianza. Falta de seguridad en conseguir un determinado fin. Los sindicatos no tienen seguridad de someter al arbitraje los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.	* Inaplicación del arbitraje como medio de solución de conflictos de trabajo. * Observancia parcial de los puntos en discusión o revisión por parte de los trabajadores.	Sindicatos	Entrevista y Expedientes
V. D. Arbitraje.	El arbitraje. Etapa de desarrollo de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses, para solucionar de forma definitiva el desequilibrio de intereses entre patronos y trabajadores.	* Dilatación del conflicto laboral. * Produce un incremento económico para las partes que no someten los conflictos colectivos de trabajo al arbitraje.		
Hipótesis Específica N° 1 V. I. La Parcialidad del Árbitro nombrado por el Ministerio de Trabajo de Previsión Social.	Cuando se procede o se juzga, falta de neutralidad. El Árbitro nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, juzga en beneficio de los patronos para proteger sus intereses.	* Desacreditación ante los sindicatos de trabajadores del Tribunal Arbitral. * Insatisfacción por parte de los trabajadores.	Sindicatos	Entrevista y Expedientes
V. D. Laudo Arbitral.	El Laudo Arbitral. Es el fallo emitido por el Tribunal Arbitral, que resuelve definitivamente el conflicto laboral que ha sido sometido a su conocimiento.	* Resolución emitida que tiene carácter de contrato colectivo de trabajo. * Inhibe de cualquier recurso a las partes.		
Hipótesis Específica N° 2 V. I. La Integración del Tribunal Arbitral.	Tribunal Arbitral. Entidad Jurídica, que conoce y da solución a los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico. El Tribunal Arbitral está integrado de una forma que favorece a los patronos, por contar con dos votos a su favor al momento de emitir la resolución.	* Desigualdad entre las partes en conflicto. * La falta de resoluciones activas.	Sindicatos Y Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Entrevista.
V. D. La aplicación del arbitraje en la solución de los conflictos laborales.	La aplicación. Es la ejecución de una determinada actividad. Es la implementación del arbitraje como medio de solución de los conflictos laborales.	* La Credibilidad del arbitraje para solucionar los conflictos laborales. * Genera conflictos laborales.		

HIPOTESIS Y VARIABLES	DEFINICION DE LAS VARIABLES	INDICADORES	UNIDADES DE OBSERVACION	INSTRUMENTOS
<p>Hipótesis Específica N° 3 V.I. Normativa Jurídica ineficaz</p>	<p>Ineficaz, es no lograr hacer efectivo un propósito. El ordenamiento jurídico del Arbitraje Laboral en El Salvador, es insuficiente para proteger los derechos de los trabajadores.</p>	<p>* No establece límites acerca de someter a revisión derechos previamente otorgados a los trabajadores. *Ausencia de regulaciones para la verificación del cumplimiento del fallo arbitral.</p>	<p>Sindicatos Y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Entrevistas</p>
<p>V. D. Conflictos Colectivos de Trabajo.</p>	<p>Conflictos Colectivos de Trabajo. Son aquellos desequilibrios en las relaciones de trabajo entre patronos y una pluralidad de trabajadores.</p>	<p>*El arbitraje laboral no garantiza la protección de los derechos de los trabajadores. *No regula garantías para poder impugnar el fallo arbitral que cause agravio.</p>		

ANEXO 2

APÉNDICE

MODELO DE CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO
(ESTADO DE NUEVA YORK, EE.UU.)

MODELO DE CONTRATO COLECTIVO TRABAJO DE
ENTRE "CORPORATION",
OPERADORA DEL
HOTEL "Bellavista"

Y

SINDICATO DE EMPLEADOS Y CANTINEROS
DE HOTELES, MOTELES, Y EDIFICIOS ALTOS

Y

EL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS Y
CANTINEROS
DE HOTELES Y RESTAURANTES

ARTICULO IX PROHIBICION DE HUELGAS Y CIERRE DE CENTROS DE TRABAJO

Inciso 1. Tanto el Sindicato como el Patrono reconocen que el negocio de hoteles es de índole de servicio y que el deber del operador de hoteles es prestar servicio de hospedaje continuado al público, consistente en alojamiento, servicio de comidas y otras comodidades propias de los hoteles.

Inciso 2. Por consiguiente, el Sindicato se obliga a no convocar, inmismuirse en, participar o aprobar ninguna huelga, huelga de solidaridad, paralización de labores, piquetes de huelguistas contra los hoteles, huelgas de brazos caídos, huelgas pasivas, boicoteos, negativas a manipular mercancías, o cualquier otra actividad que interfiera con el desarrollo normal de la actividad comercial del Patrono, cualquiera que fuere la causa; ni tampoco estorbará a ningún huésped o inquilino de los hoteles, mientras ese huésped o inquilino esté ocupando una habitación o espacio donde venda o exhiba mercancías fabricadas por obreros no sindicalizados o emplee personal no sindicalizado.

Inciso 3. El Patrono se obliga a no cerrar el centro de trabajo a sus trabajadores o a alguno de ellos.

Inciso 4. Cualquiera de los actos descritos será considerado infracción de este Contrato, y tanto ellos como cualesquiera otras disputas relacionadas con los mismos serán sometidos a arbitraje conforme a lo dispuesto en este Contrato.

Inciso 5. Durante el término de este Contrato no habrá cierre, huelga o interrupción de trabajo de ninguna clase mientras esté pendiente de resolución cualquier reclamo o reivindicación y durante un período de diez (10) días posteriores a la fecha en que los árbitros dicten su laudo, y entonces únicamente en caso de que una de las partes se niegue a cumplir lo dispuesto en el laudo de arbitraje.

ARTICULO X ANTIGÜEDAD DE LOS OBREROS

Inciso 1. Las regulaciones sobre antigüedad que se establecen a continuación sólo serán aplicables a los obreros permanentes. Todo obrero será considerado permanente después de haber trabajado treinta (30) días como obrero dentro de un término de ciento veinte (120) días corridos.

Inciso 2. La antigüedad comenzará a contarse en y a partir del día en que el obrero comience a trabajar. Los obreros más antiguos tendrán preferencia en los turnos, días libres, días festivos y vacaciones, siempre y cuando esa preferencia no afecte los intereses del Patrono, los que serán determinados razonablemente a su discreción.

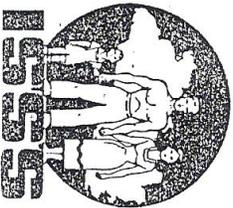
Inciso 3. Los obreros tendrán su clasificación de antigüedad en el hotel

ANEXO 3

DESARROLLO DE LAS ETAPAS
DEL CONFLICTO COLECTIVO DE
TRABAJO DE CARÁCTER
ECONOMICO ENTRE EL
INSTITUTO SALVADOREÑO DEL
SEGURO SOCIAL Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO S
ALVADOREÑO DEL SEGURO
SOCIAL

LAUDO ARBITRAL

de Conflicto Colectivo de Trabajo entre
el Instituto Salvadoreño del Seguro Social
y el Sindicato de Trabajadores del
Instituto Salvadoreño del Seguro Social,

ISSS • STISSS

Febrero 2000

**LAUDO ARBITRAL de Conflicto Colectivo de Trabajo entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social
Febrero 2000**

Tribunal Arbitral: San Salvador, a las diecisiete horas del día tres de febrero de dos mil.

Las presentes diligencias corresponden a los conflictos colectivos de carácter económico entre el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que en lo sucesivo se denominará STISSS, y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que en lo sucesivo se denominará ISSS, relativo a revisión de contrato colectivo de trabajo celebrado entre las entidades mencionadas.

CONSIDERACIONES:

(A) ETAPA DE TRATO DIRECTO.

(a) Solicitudes.

(a.1) Solicitud del STISSS.

Mediante escrito presentado a las 10 horas 30 minutos del 23 de abril de 1999, ante la Dirección General de Trabajo, por el señor Oscar Arnoldo Aguilar Hernández, como secretario general y representante legal del STISSS, solicitó también la revisión del contrato colectivo de trabajo suscrito entre su representado y el ISSS, acompañando el pliego de peticiones, el cual se expresa en los siguientes términos: "De conformidad a lo estipulado en el art. 482 literal ch) del Código de Trabajo, hago una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que baso el pliego de peticiones, siendo éstos: En la actualidad, a la vez de existir un incremento substancial en los servicios básicos de la población, como agua, luz, teléfono, y el costo elevado de la canasta básica, lo cual vino a incrementar el fenómeno natural del huracán MITCH, existen también por otra parte, una devaluación de los salarios que perciben los trabajadores, los cuales han perdido el valor adquisitivo que de los mismo se tenía hace dos años. Asimismo, es de tener en cuenta, que por la falta de aprobación del Presupuesto General de la Nación, independientemente de los motivos

que se tengan para no hacerlo, el trabajador se ha visto afectado por tal medida, al grado de que no ha recibido algunas prestaciones económicas logradas a través de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo y por el contrario, su ingreso se ve afectado seriamente por el aumento decretado en el mes de octubre del año próximo pasado, por las AFPs, con la nueva ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. En conclusión, existe una desproporción abismal entre los ingresos percibidos por los trabajadores, en relación con el actual costo de vida per cápita de la población, estudios realizados, revelan que el ingreso mínimo, con el cual el trabajador puede satisfacer sus necesidades, es de cinco veces el salario mínimo decretado por el Gobierno, no incluyendo aún, en esa cantidad, una optimización de su nivel de vida. Que teniendo como parámetro las premisas anteriores, se hace necesario y de vital importancia para el gremio de trabajadores afiliados a un Sindicato, el buscar y concertar por medio de la ley, soluciones negociadas y acordes a la realidad actual, para satisfacer en parte la precaria situación económica y que sirvan como paliativo a fin de minimizar el impacto de la pobreza en que se encuentra sumergida la mayoría de la clase trabajadora.

(a.2) **Solicitud de ISSS.**

Por otra parte, mediante escrito presentado a las 15 horas del 30 de abril de 1999, ante la Dirección General de Trabajo, por el Licenciado Manuel Francisco Pérez Rivas, como apoderado del ISSS, solicitó la revisión del contrato colectivo de trabajo suscrito entre su poderdante y el STISSS, acompañando el pliego de peticiones, el cual se expresa en los siguientes términos: "El pliego de peticiones se basa en fundamentos tales como la difícil situación económica por la que atraviesa la institución que represento, en los artículos 269, 271, 272, 273 y 274 del Código de Trabajo, en los artículos 481 y siguientes del mismo cuerpo de leyes, en la Cláusula No. 80 del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y además de lo anterior en la necesidad de regular en una forma más efectiva las relaciones de trabajo entre dicha institución y sus trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo y brindar un mejor servicio a los usuarios del Instituto Salvadoreño del Seguro Social."

6

(b) **Admisión de solicitudes.**

Ambas solicitudes fueron admitidas; se hicieron llegar a cada parte original de la solicitud y del respectivo pliego de peticiones, a efecto que las comisiones del STISSS e ISSS se reunieran para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarían a cabo las sesiones de negociación.

(c) **Sesiones de negociación.**

Consta en el expediente que la primera sesión de negociación se llevó a cabo el 16 de junio de 1999; y la última el 12 de noviembre de 1999, habiéndose acordado, durante las distintas sesiones, la aprobación de las cláusulas que a continuación se relacionan, conforme al siguiente detalle:

Cláusulas aprobadas con la misma redacción del contrato vigente:

- No. 1. Objeto y finalidad.
- No. 2. Reconocimiento del Sindicato.
- No. 3. Representantes del Instituto.
- No. 4. Representantes del Sindicato.
- No. 5. Facultades del Instituto.
- No. 6. Respeto mutuo y obediencia.
- No. 7. Ejecución del trabajo.
- No. 8. Implementos de trabajo.
- No. 9. Conservación de los implementos de trabajo.
- No. 10. Justificación de inasistencia al trabajo.
- No. 11. Obligaciones y prohibiciones generales.
- No. 12. Permisos y licencias: Literales (a), (b), (c), (d), (g), (h), (j), (m).
- No. 13. Técnicos extranjeros.
- No. 14. Trabajadores por contrato y por familia.
- No. 15. Tiempo de tolerancia.
- No. 18. Audiencia a los trabajadores.
- No. 19. Expedientes personales.
- No. 21. Término de prueba.
- No. 23. Comisión Mixta del Escalafón.
- No. 27. Sustituciones.
- No. 30. Revisión del Sistema Escalafonario.
- No. 31. Jornada de trabajo, horarios y turnos.
- No. 32. Descanso semanal.

7

- No. 34. Trabajo en tiempo extraordinario.
- No. 35. Remuneración del trabajo en tiempo extraordinario.
- No. 36. Derecho de estabilidad.
- No. 37. Inamovilidad sindical.
- No. 38. Vacaciones.
- No. 41. Alimentación y pausa para tomar alimentos.
- No. 42. Venta de alimentos.
- No. 44. Local para cambiarse de ropa.
- No. 45. Transporte.
- No. 53. Anteojos para los trabajadores.
- No. 56. Ayuda en caso de muerte.
- No. 59. Comité de seguridad e higiene industrial.
- No. 60. Baños y lavamanos.
- No. 61. Mantenimiento de botiquines.
- No. 62. Normas especiales para el personal de Radiología y Cobaltoterapia.
- No. 64. Local para el Sindicato.
- No. 65. De la ley de salarios y presupuesto general.
- No. 66. Reglamento interno de trabajo.
- No. 67. Fianzas para el desempeño de labores.
- No. 68. Asistencia jurídica.
- No. 69. Autorización de descuentos.
- No. 70. Formalidades de los acuerdos entre el Instituto y el Sindicato.
- No. 71. Invalidez de arreglos, convenios y transacciones.
- No. 72. Solución de quejas y conflictos.
- No. 73. Suspensión colectiva de trabajadores.
- No. 74. Reglamentos derivados del contrato.
- No. 75. De la interpretación del contrato.
- No. 76. Correspondencia.
- No. 77. Derechos de asesores.
- No. 78. Aplicabilidad de Decretos Legislativos y Ejecutivos.

Clausulas aprobadas con nueva redacción:

- No. 12. Permisos y licencias: Literales (e),(f), (i), (k), (l), (n).
- No. 16. Capacitación y adiestramiento.
- No. 17. Becas.

- No. 20. Prescripción de sanciones disciplinarias.
- No. 24. Promoción interna.
- No. 25. Reclutamiento externo.
- No. 29. Traslados y permutas de los trabajadores
- No. 33. Días de asueto.
- No. 43. Uniformes y ropa especial.
- No. 58. Descanso prenatal.

En vista que ambas partes no lograron llegar a un acuerdo sobre la totalidad de las peticiones formuladas por cada una de las entidades en conflicto, se consideró dar por agotada la etapa de trato directo.

-(B) ETAPA DE CONCILIACIÓN.

(a) Inicio de la conciliación.

En virtud de resolución pronunciada por la Dirección General de Trabajo, a las 15 horas del 15 de noviembre de 1999, se acordó dar por terminada la etapa de trato directo y dar inicio a la etapa de conciliación.

(b) Señalamiento de reuniones y acumulación de expedientes.

Por resolución pronunciada por la Dirección General de Trabajo a las 10 horas y 20 minutos del 22 de noviembre de 1999, se acordó celebrar la primera reunión de conciliación el 23 de noviembre de 1999; y, al mismo tiempo, se resolvió acumular los expedientes que contienen los pliegos de peticiones presentadas por el STISSS e ISSS.

(c) Reuniones de conciliación.

Consta en el expediente que la primera sesión de conciliación se llevó a cabo el 23 de noviembre de 1999, y la última el 10 de diciembre de 1999. Todas se celebraron en la Dirección General de Trabajo, ante la Delegada designada por esa Dirección, bachiller Rosario Eugenia Alfaro.

En esta etapa se acordó la aprobación, con la misma redacción del contrato vigente, de las cláusulas que a continuación se relacionan:

- No. 39. Aguinaldo.
- No. 40. Prima especial.
- No. 46. Viáticos.
- No. 47. Prestaciones por incapacidad.

- No. 49. Vivienda para los trabajadores.
- No. 50. Contribución para instalaciones sociales, culturales, artísticas y deportivas.
- No. 51. Contribución para Salud.
- No. 52. Contribución para actividades culturales, artísticas, deportivas y similares.
- No. 57. Seguro de vida.
- No. 63. Retención de cuotas sindicales.

En vista de haber finalizado el plazo establecido en el art. 496 del Código de Trabajo, para llevar a cabo las reuniones correspondientes a la etapa de conciliación, la Delegada devolvió las presentes diligencias al Director General de Trabajo para continuar el trámite correspondiente.

(C) ETAPA DE ARBITRAJE.

(a) Inicio de arbitraje y nombramiento de árbitros e instalación del Tribunal. En virtud de resolución pronunciada por la Dirección General de Trabajo, a las 12 horas y 30 minutos del 13 de diciembre de 1999, se declaró terminada la etapa de conciliación y habiendo transcurrido más de 24 horas después de la notificación de la referida resolución sin que ninguna de las partes hubiera manifestado su decisión de desistir de los presentes conflictos; por resolución dictada por la citada Dirección General a las 11 horas del 20 de diciembre de 1999, se acordó someter los conflictos colectivos a arbitraje obligatorio, designándose como arbitradores al Licenciado Félix Ulloa h. por parte del STISS, al Licenciado Antonio Escalante por parte del ISSS; y no existiendo acuerdo entre ambos para el nombramiento del tercer árbitro, la Dirección General de Trabajo nombró como tercer árbitro y presidente del tribunal al Licenciado Jaime Ernesto Quintanilla Henríquez.

Posteriormente a la juramentación de cada uno de los árbitros, la Dirección General de Trabajo, en virtud de resolución pronunciada a las 10 horas del 5 de enero del presente año, les dio posesión de sus cargos, entregándole al presidente del tribunal arbitral, el expediente relativo a las presentes diligencias.

(b) Audiencia de avenimiento.

Según resolución pronunciada por el tribunal arbitral a las 8 horas y 30 minutos del 7 de enero del corriente año, se señaló las 10 horas del 10 de enero del presente año, en la sede, del tribunal, situada en el segundo nivel de las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en Paseo General Escalón número 4122, de esta ciudad, para celebrar la audiencia con el objeto de intentar por última vez el avenimiento de las partes en conflicto, y habiendo comparecido los miembros de cada Comisión Negociadora, únicamente se acordó el avenimiento de la cláusula No. 48 Despesas Familiares, quedando aprobada en los siguientes términos:

"Cláusula No. 48 DESPENSAS FAMILIARES. Con el propósito de proteger el salario real de los trabajadores, ambas partes se comprometen a realizar las gestiones pertinentes en supermercados o despensas, que posean preferentemente cobertura nacional y que puedan proporcionar beneficios especiales a los trabajadores. Una comisión bipartita administrará el buen funcionamiento de esta prestación; para tal efecto se elaborará un reglamento especial en un plazo no mayor de sesenta días a partir de la inscripción de este contrato. La despensa que funciona actualmente dentro de la institución, se liquidará en un plazo de ciento ochenta días contados a partir de la aprobación del reglamento antes mencionado, con sus activos fijos para el cumplimiento crediticio con el fondo de protección, del instituto y otras instituciones o empresas. El personal que se encuentra laborando actualmente en la misma, será ubicado en otros puestos dentro de la institución, conservando su clase en el tabulador y los respectivos salarios. Mientras no se liquide totalmente la despensa, los pagos por los servicios básicos como: energía eléctrica, agua, teléfono, los pagará el Instituto."

Concluida la audiencia de avenimiento y no existiendo acuerdo en el resto de las cláusulas sujetas a arbitraje, por efectos de orden práctico, se relacionan las cláusulas del contrato aprobadas hasta esta etapa del proceso:

ANEXO 4

PRESENTACION

La presente entrevista tiene como propósito recabar información veraz y objetiva que permita obtener conclusiones acertadas sobre la *“Aplicación del Arbitraje Laboral en la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico”*

Por lo anterior, le pedimos y esperamos que responda con la mayor reflexión posible, para mejor consistencia de los resultados de la presente investigación, la cual realizaremos como requisito previo para la obtención del Título de Licenciados en ciencias Jurídicas.

No es necesario su nombre y gracias por su colaboración.

OBJETIVOS

1- Obtener información que ayude a formular el trabajo final de investigación sobre la Aplicación del Arbitraje en la solución de Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico en nuestro país.

2- Determinar las causas que inciden en la aplicación o no del Arbitraje Laboral.

3- Verificar la posición de los sindicatos en relación al Arbitraje como etapa de solución de los conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico.

4- Identificar los casos en los cuales se ha optado por el Arbitraje para solucionar los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico.

SINDICATOS

GUIA DE ENTREVISTA

A. DATOS GENERALES:

Cargo: _____ Tiempo de Pertener al Sindicato: _____

B. DATOS DE OPINIÓN:

1-¿En qué medida se aplica el Arbitraje en la Solución de Conflictos Colectivos de carácter Económico en la Actualidad?

Mucho Poco Raras veces ¿Por qué?

2- ¿Considera usted que el Arbitraje es un medio eficaz para la Solución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económicos? Si o No ¿Por qué?

3- ¿Existe desconfianza de parte de los Sindicatos en someterse al Arbitraje?
Si o No ¿Por qué?

4 - ¿Por lo General se agotan todas las etapas en el Conflicto Colectivo de Trabajo de Carácter Económico?

5- ¿En que porcentaje se agotan?

Mucho Poco Raras veces ¿Por qué?

6- ¿En que porcentaje no se agotan?

Mucho Poco Raras veces ¿Por qué?

7- ¿Por qué optan los sindicatos por la huelga y no por el Arbitraje?

8 - ¿Existe imparcialidad de parte de los Arbitradores? Si o No ¿Por qué?

9- ¿Incide algún interés político en las decisiones Arbitrales? Si o No ¿Por qué?

10- ¿En qué medida se cumple el fallo emitido por el Tribunal Arbitral?
Mucho Poco Raras veces ¿Por qué?

11-¿Cuáles son los efectos del laudo arbitral para las partes?

12- ¿El Contrato Colectivo de Trabajo en revisión se modifica con la resolución del laudo Arbitral?

Mucho Poco Raras veces Por qué?

13- ¿Se Viola algún derecho conquistado en virtud del contrato colectivo de trabajo por el laudo arbitral? Si o No Si su respuesta es si ¿Cuáles?

14. ¿Qué sugerencias o recomendaciones podría hacer referente a la aplicación del arbitraje en la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?

PRESENTACION

La presente entrevista tiene como propósito recabar información veraz y objetiva que permita obtener conclusiones acertadas sobre la *“Aplicación del Arbitraje Laboral en la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico”*

Por lo anterior, le pedimos y esperamos que responda con la mayor reflexión posible, para mejor consistencia de los resultados de la presente investigación, la cual realizaremos como requisito previo para la obtención del Título de Licenciados en ciencias Jurídicas.

No es necesario su nombre y gracias por su colaboración.

OBJETIVOS

1- Obtener información que ayude a formular el trabajo final de investigación sobre la Aplicación del Arbitraje en la solución de Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico en nuestro país.

2- Determinar las causas que inciden en la aplicación o no del Arbitraje Laboral.

3- Verificar la posición de los sindicatos en relación al Arbitraje como etapa de solución de los conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico.

4- Identificar los casos en los cuales se ha optado por el Arbitraje para solucionar los Conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Económico.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

GUIA DE ENTREVISTA

A. DATOS GENERALES:

Cargo: _____

Tiempo de Laborar: _____

B. DATOS DE OPINION:

1-¿En qué grado se aplica el Arbitraje en la Solución de Conflictos Colectivos de carácter Económico en la Actualidad?

Mucho Poco Raras veces ¿Por qué?

2- ¿Considera usted que el Arbitraje es un medio eficaz para la Solución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económicos? Si o No ¿Por qué?

3- ¿Cuál es el principal obstáculo que se presenta en la etapa del Arbitraje?

4 - ¿Por lo General se agotan todas las etapas en el Conflicto Colectivo de Trabajo de Carácter Económico?

5- ¿En que porcentaje se agotan?

Mucho Poco Raras veces ¿Por qué?

6- ¿En que porcentaje no se agotan?

Mucho Poco Raras veces ¿Por qué?

7- ¿En qué medida se cumple el fallo emitido por el Tribunal Arbitral?

Mucho Poco Raras veces Por qué?

8- ¿El Contrato Colectivo de Trabajo en revisión se modifica con la resolución del laudo Arbitral?

Mucho Poco Raras veces Por qué?

9- ¿Se Viola algún derecho conquistado en virtud del contrato colectivo de trabajo por el laudo arbitral? Si o No Si su respuesta es si ¿Cuáles?

10. ¿Qué sugerencias o recomendaciones podría hacer referente a la aplicación del arbitraje en la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico?

ANEXO 5

CLAUSULAS MODIFICADAS POR
EL LAUDO ARBITRAL DICTADO
EN EL CONFLICTO COLECTIVO
DE TRABAJO DE CARÁCTER
ECONOMICO ENTRE EL
INSTITUTO SALVADOREÑO DEL
SEGURO SOCIAL Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO SALVADOREÑO
DEL SEGURO SOCIAL

(c.4) Análisis del Tribunal.

Aclaraciones Previas. Según lo expuesto, la mayoría de las cláusulas del contrato colectivo de Trabajo entre el ISSS y el STISSS fue debidamente consensuada entre las partes contractuales; sin embargo, no existe acuerdo en las siguientes cláusulas: 22, Del escalafón; 26, Evaluación del mérito personal; 28, Tabuladores de salarios; 54, Fondo de protección; 55, Gratificación por servicios prestados; 79, Transitoria, Salarios; y 80, Vigencia. Tales cláusulas constituyen el objeto de decisión y los límites de la congruencia del laudo a dictarse por este Tribunal Arbitral.

A fin de resolver adecuadamente cada una de las cláusulas no consensuadas, se estima conveniente sistematizar las mismas según el tema o tópico esencial; y así tenemos que las mismas pueden agruparse conforme a las siguientes rubros: Disposiciones escalafonarias (cláusulas 22, 26 y 28); Prestaciones (cláusulas 54 y 55); Aumento salarial (cláusula 79); y Vigencia (cláusula 80).

El orden expuesto de los rubros responde única y exclusivamente a la relación numérica de las cláusulas en el contrato colectivo de trabajo, pero cada uno puede ser tratado de modo independiente, dado que no están lógicamente condicionados. Así, el Tribunal abordó el análisis de cada uno de los rubros y estructuró el modo de prelación de su decisión, conforme a la dificultad y profundidad del análisis, así como a la idea de potenciar el debido consenso entre los integrantes de este Tribunal Arbitral.

Este mecanismo para abordar los temas de estudio y decisión no responde, pues, a una estricta técnica jurídica, pero dado que no se trata de árbitros de

derecho, sino de árbitros que hemos de resolver conforme nos dictare nuestra conciencia y con equidad, es plenamente legítimo el mecanismo descrito.

Descrita la forma de abordar el objeto de análisis y decisión, es conveniente aclarar un punto sobre el marco normativo del laudo, a dictarse: Si bien este Tribunal está plenamente consciente que debe resolver conforme a nuestra conciencia y con equidad, al mismo tiempo asumimos que el laudo no puede ser contra ley, es decir, resolver con base a conciencia y equidad concede mayor ámbito interpretativo tanto respecto de las cláusulas que fueron objeto de debate como respecto de los hechos sea jurídicos o económicos que le sirven de contexto a aquéllas; sin embargo, dicho margen de decisión no autoriza a inobservar u obviar el ordenamiento jurídico, y este Tribunal asume que si bien su parámetro de decisión no son las disposiciones legales, tampoco está autorizado a desconocerlas. Desde esta perspectiva, este Tribunal ha optado por conciliar una forma de decisión que se sustente en la conciencia y equidad pero que simultáneamente respete las normas que integran el ordenamiento jurídico, sobre todo la Constitución.

Hechas las anteriores aclaraciones, corresponde pasar al examen y análisis de cada uno de los rubros en los cuales se englobaron las cláusulas objeto de la decisión arbitral, en el orden que fueron abordados por este Tribunal Arbitral.

Sobre la cláusula 86, Vigencia. Si bien las partes del contrato colectivo de trabajo pueden establecer discrecionalmente y de mutuo acuerdo el lapso de vigencia de aquél, para el laudo arbitral ya existe expresa disposición legal que establece el plazo de vigencia.

Así, el artículo 512 del Código de Trabajo dispone que la vigencia del laudo arbitral "será de tres años contados a partir de la inscripción", por lo que este Tribunal Arbitral no puede apartarse de dicha norma legal expresa. Se trata, en estricta técnica jurídica, de un punto excluido del ámbito de decisión de los árbitros, pero no existe ningún impedimento para que en el laudo se reiteré la regla legal y se disponga que aquél tendrá vigencia por tres años a partir de su inscripción en el registro correspondiente que a tal efecto lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En conclusión, sobre la cláusula que en el contrato actualmente vigente corresponde a la No. 80, que en el pliego de posiciones del ISSS corresponde a la No. 79 y en el de STISSS a la No. 80, identificada por el epígrafe Vigencia,

la misma quedará redactada en los siguientes términos: "Con base en el artículo 512 del Código de Trabajo, la vigencia del presente laudo arbitral será de tres años a partir de su inscripción en el registro correspondiente que a tal efecto lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social".

Sobre el aumento salarial (Cláusula 79, Transitoria. Salarios). La cláusula 79 del contrato colectivo actualmente vigente es una cláusula transitoria, en el sentido que a partir del 11 de julio de 1997, el ISSS incrementó los salarios de los trabajadores a su servicio en trescientos colones mensuales. Ya que dicha cláusula constituyó un acuerdo de naturaleza transitoria, la misma agotó sus efectos una vez se verificó el aumento salarial, en consecuencia, en estricta técnica jurídica no se conocerá ni decidirá sobre tal cláusula, sino sobre la procedencia o no de un aumento salarial a incorporarse en una cláusula contractual.

Sobre el aumento salarial, las dos partes contractuales expresaron su posición en el respectivo pliego de peticiones; así: el ISSS no contemplaba ningún aumento salarial; y el STISSS planteó, en esencia, un incremento salarial de seiscientos colones mensuales para todos los trabajadores al servicio del ISSS.

La posición original del STISSS, experimentó dos cambios: (a) primero, en la sexta reunión de la etapa de conciliación, celebrada en la Dirección General de Trabajo a las nueve horas del día diez de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, el STISSS presentó propuesta de "aumento salarial per cápita a todos los trabajadores de trescientos colones"; y (b) segundo, en la segunda sesión de la audiencia para intentar el avenimiento durante la etapa de arbitraje, celebrada en la sede de este Tribunal Arbitral a las diez horas del día once de enero de dos mil, el Secretario General de STISSS, señor Oscar Arnoldo Aguilar Hernández, externó que el STISSS retiraba la propuesta salarial planteada.

En realidad, dado el retiro de la petición de aumento salarial por el STISSS, lo que coincide con la posición del ISSS de no contemplar incremento salarial en el contrato colectivo de trabajo, ello bastaría para que este Tribunal Arbitral asuma que en tal punto no existe controversia y, en consecuencia, no respondería pronunciarse sobre ello o en todo caso, pronunciarse por la no procedencia del aumento salarial dado el retiro de la propuesta por el STISSS.

Sin embargo, existen razones adicionales por las cuales se estima, desde la perspectiva de este Tribunal, que resuelve conforme a su conciencia y con equidad; que el aumento salarial no es procedente dadas las circunstancias específicas en derredor de ese punto, cuales son: en primer lugar, la no comprobación de argumentación del STISS; y, en segundo lugar, los recientes incrementos salariales a los trabajadores del ISS por diversos mecanismos.

Con relación al primer aspecto, si bien en su pliego de peticiones el STISS argumentó a favor del aumento salarial, aduciendo para ello el impacto económico de la depresión tropical Mitch, el aumento en el costo de la canasta básica, la inflación y otras variables que adujo han reducido el valor adquisitivo de los salarios de los trabajadores del ISS, el STISS no presentó ante este Tribunal Arbitral ningún medio probatorio para acreditar y/o comprobar la veracidad de sus afirmaciones. Este Tribunal concedió a las partes la oportunidad procesal de presentar los medios probatorios que fundamentaran su respectiva posición, y el STISS se limitó, con relación a esta cláusula, a solicitar que el ISS remitiera la Ley de Salarios y las Disposiciones Especiales de la Ley de Presupuesto General y de Presupuestos Especiales, de Instituciones Oficiales Autónomas aplicables al ISS en los ejercicios fiscales 1997, 1998, 1999 y 2000. Tales documentos constan en el expediente respectivo, pero los mismos en nada evidencian o comprueban la necesidad y/o procedencia del aumento salarial. Y es que la acreditación de la situación presupuestaria del ISS no demuestra ni supone por sí la necesidad y/o procedencia del aumento salarial solicitado por el STISS. Conocer tal situación, sin incorporar otras variables, no coadyuva en nada para estimar procedente un incremento salarial.

Probablemente como intento de incorporar las variables adicionales es que en el escrito presentado por el STISS ante este Tribunal Arbitral se mencionan, de modo ajeno a toda la petición y sin argumentación alguna, dos conceptos: índice de precios al consumidor y monto de la canasta básica. En el escrito simplemente se consignan las frases, sin argumentación ni explicación alguna, ni cual era el propósito de su incorporación. Al respecto, este Tribunal Arbitral estima conveniente señalar que, estando investido de función pública de carácter decisorial, no puede suplir las deficiencias de las peticiones y/o escritos de las partes en conflicto, sino que corresponde a éstas presentar los medios probatorios

y/o argumentaciones que comprueben y sustenten su posición. El Tribunal Arbitral debe caracterizarse, como ente decisor de un conflicto entre partes, por la imparcialidad, principio que le impide suplir las deficiencias en las actuaciones de las partes en conflicto. Así, aunque existe la simple mención de los conceptos de índice de precios al consumidor y de canasta básica, el STISS no argumentó al respecto ante este Tribunal Arbitral ni presentó medio probatorio alguno.

No obstante la deficiencia descrita en la actuación del STISS, este Tribunal Arbitral, en el intento de conciliar su posición de imparcialidad por un lado y la regla hermenéutica de favorecer al trabajador por otro, con base en el inciso segundo del artículo 507 del Código de Trabajo, que autoriza a que el Tribunal Arbitral efectúe "las investigaciones que crea necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas" realizó una investigación sobre el índice de precios al consumidor IPC, conforme a datos oficiales publicados por, el Banco Central de Reserva de El Salvador en su página web (www.bcr.gob.sv).

Conforme a los datos publicados por el Banco Central de Reserva, la variación acumulada (esto es, la relación respecto del mes de diciembre del año anterior) del índice de precios al consumidor en los años 1997, 1998 y 1999, son los siguientes: en 1997, de 1.9; en 1998, de 4.2; y en 1999, de -1.0. La variación, pues, del IPC, en los años 1997, 1998 y 1999 no ha sido de grave impacto en los salarios, y en el año anterior mostró variación en sentido negativo. Sin embargo, la anterior afirmación sería meramente abstracta, casi vacía de contenido si no se contrasta con una situación económica real, y a tal efecto resulta útil referirse a los incrementos salariales que los trabajadores del ISS han tenido en 1998 y 1999.

Al respecto, conforme a documentación presentada por el ISS, y que el STISS no refutó en ningún momento (no obstante que este Tribunal le notificó que estaba a su disposición copia de toda la documentación presentada por el ISS), los salarios de trabajadores del ISS, durante 1998 y 1999, experimentaron los siguientes incrementos: primero, a consecuencia de la evaluación al mérito en enero de 1998, un 5%, con un impacto financiero de treinta y ocho millones de colones (€38,000,000.00); segundo, en virtud de incremento del Gobierno en enero de 1998, un 6%, con un impacto financiero de cuarenta y cinco millones quinientos mil

colones (₡45,500,000.00); tercero, por incremento del Gobierno en diciembre de 1998, un 6%, con un impacto financiero de cincuenta millones setecientos mil colones (₡50,700,000.00); y, cuarto, por derivación de la evaluación al mérito en enero de 1999, un 5%, con un impacto financiero de cuarenta y cuatro millones ochocientos mil colones (₡44,600,000.00). Además, existieron aumentos a sectores específicos: médicos (con impacto de ₡70,000,000.00), enfermeras (con impacto de ₡38,000,000.00) y jurídicos (con impacto de ₡1,200,000.00).

Con los datos descritos, si se contrastan las variaciones del IPC en 1998 y 1999 con los incrementos salariales experimentados en los mismos años, se advierte que no resulta razón justificativa de un nuevo incremento salarial basado en el impacto del IPC; y ello porque los incrementos salariales superan porcentualmente las variaciones del IPC; o dicho en otras palabras, los incrementos salariales han sido suficientes para afrontar y hasta superar las variaciones del IPC.

Con base en las consideraciones expuestas en los párrafos del presente apartado, es dable concluir que la propuesta de incremento salarial propuesta por el STISS no es procedente, tanto por haber sido retirada por el STISS como por no comprobar la procedencia de su justificación. Así, este Tribunal Arbitral dispondrá que no existirá incorporado al contrato colectivo de trabajo entre el ISSS y el STISS una cláusula en la que se disponga incremento salarial para los trabajadores al servicio del ISSS.

Cláusulas relativas a prestaciones (Cláusulas 54 y 55). Respecto de las cláusulas relativas a prestaciones que no fueron consensuadas entre las partes contractuales, es importante señalar que únicamente el STISS presentó propuesta de modificación al contenido de la cláusula No. 54 del contrato colectivo de trabajo actualmente vigente; y respecto de la cláusula No. 55, ninguna de las partes presentó propuesta de modificación en su respectivo pliego de peticiones.

Sin embargo, la posición original del STISS fue modificada en la cuarta reunión de la etapa de conciliación, celebrada en la Dirección General de Trabajo las nueve horas del tres de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, en el sentido que las cláusulas 54 y 55 "queden igual al Contrato Colectivo Vigente". Esta posición del STISS fue ratificada en la primera

sesión de la audiencia para intentar el avenimiento durante la etapa de arbitraje, celebrada en la sede de este Tribunal Arbitral a las diez horas del día diez de enero de dos mil.

Si bien el STISS reformuló su posición en el sentido de proponer que las cláusulas No. 54 y 55 conserven el mismo contenido que en el contrato colectivo de trabajo actualmente vigente, y en el pliego de peticiones del ISSS no existió propuesta de modificación con relación a dichas cláusulas, el conflicto respectó de éstas se mantiene porque el ISSS planteó propuesta de modificación en la tercera reunión de la etapa de conciliación celebrada en la Dirección General de Trabajo a las nueve horas del treinta de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, básicamente en cuatro aspectos: primero, que correspondería al Fondo de Protección el pago de retiro de cualquier trabajador del ISSS, por cualquier causa; que ya no contribuiría el ISSS a la cobertura del pago del cincuenta por ciento de retiro voluntario de un trabajador; y que el fondo de protección autorizaría préstamos para pago de prima de vivienda; que al financiamiento del Fondo de Protección ya no aportaría el ISSS, sino que el pago de primas estará a cargo del trabajador; y que la cláusula No. 55 ya no existiría, pues quedaría absorbida por la cláusula No. 54.

Sobre tal situación, es decir, la incorporación de propuesta de modificación que plantea una de las partes sin que la misma haya sido formulada en el pliego de peticiones, cabe hacer las siguientes consideraciones: Durante las etapas de trato directo y de conciliación de un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico, es plenamente válido que las partes planteen y reformulen sus posiciones originales, pues se trata de una negociación en la que corresponde única y exclusivamente a ellas determinar y precisar sus concretos intereses. Sin embargo, a efecto de toma de decisión por un tercero para solucionar el conflicto, como es el caso de un tribunal arbitral, a éste corresponde actuar de modo distinto, en el sentido que, al resolver, no actúa como negociador o buen oficiente, sino como entidad decisora imparcial.

Dada la diferencia de posición entre las partes en conflicto y el Tribunal Arbitral, éste debe asumir que para la existencia del conflicto colectivo de trabajo es requisito indispensable que la propuesta sobre la cual se decidirá haya sido planteada en el respectivo pliego de peticiones. Dicho de otro

contrato colectivo de trabajo), a efecto de toma de decisión por este Tribunal Arbitral, éste entiende que es presuesto indispensable que la propuesta de modificación de las cláusulas No. 54 y 55 planteada por el ISSS debió ser formulada en su respectivo pliego de peticiones y no siendo así, sólo queda admitir como ajustado a equidad la última posición del STISSS, en el sentido que las cláusulas No. 54 y 55 se mantengan en los mismos términos que en el contrato colectivo de trabajo en vigencia.

Disposiciones escalafonarias (cláusulas 22, 26 y 28). Sobre las cláusulas no consensuadas que se refieren a disposiciones escalafonarias, es importante señalar que el ISSS presentó en su pliego de peticiones propuesta de modificación a las cláusulas 22, 26 y 28; y el STISSS expuso en su pliego de peticiones propuesta de modificación de las cláusulas 22 y 26, no así de la 28. Sin embargo, la posición original del STISSS experimentó un cambio, ya que en la cuarta reunión de la etapa de conciliación, celebrada en la Dirección General de Trabajo a las nueve horas del día tres de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, el STISSS propuso que las cláusulas 22, 26 y 28 "queden igual al Contrato Colectivo Vigente".

La posición original ISSS también experimentó cambios, pues en la tercera reunión de la etapa de conciliación, celebrada en la Dirección General de Trabajo a las nueve horas del día treinta de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, aquél presentó nuevas propuestas con relación a las cláusulas 22 y 26, y sostuvo la redacción propuesta respecto de la cláusula 28.

Dado que la propuesta del STISSS es que las cláusulas 22, 26 y 28 se mantengan como en el vigente contrato colectivo de trabajo, el análisis a efectuar por este Tribunal Arbitral deberá circunscribirse a determinar si son ajustadas al derecho y a la equidad las propuestas planteadas por el ISSS. Debe precisarse, sin embargo, que las que se asumen como propuestas del ISSS son las formuladas en la reunión del 30 de noviembre de 1999, y no las expuestas en el pliego de peticiones.

Previo al examen de fondo de las propuestas del ISSS y su contraste con las cláusulas actualmente vigentes, es indispensable determinar si se cumplen los presupuestos que autorizan la posibilidad de reforma o modificación de las cláusulas: respecto del primer presupuesto, cuales de naturaleza formal, se hizo referencia en el apartado anterior, en el sentido

de que el Tribunal Arbitral pueda conocer y decidir sobre el fondo de una propuesta de modificación del contrato colectivo de trabajo, es presuesto indispensable que la cláusula del contrato colectivo de modificación haya sido planteada en la etapa de conciliación y no en el respectivo pliego de peticiones de

Abolición de las anteriores condiciones a las presentes diligencias se advierten las siguientes circunstancias: las presentes diligencias se planteó en el pliego de peticiones del ISSS, éste planteó modificación de la cláusula No. 54, no así respecto de la cláusula No. 55; el ISSS expresó propuesta de modificación de las cláusulas No. 54 y 55 en la tercera reunión de la etapa de conciliación celebrada el 30 de noviembre de 1999; y el STISSS en la cuarta reunión de la etapa de conciliación, replanteó su posición en el sentido que propuestas de las cláusulas No. 54 y 55 no se modificaran y se mantengan como en el contrato colectivo vigente.

La propuesta de modificación del contrato colectivo de trabajo, es un acto de un proceso de negociación, la actitud plenamente válida como tal es el presuesto válido para la decisión de esta Tribunal Arbitral, pues no supondría aceptar como válida un mecanismo tendente a la eliminación de la posición favorable de los trabajadores que originalmente no planteó la parte demandante, sino que se introdujo única y exclusivamente como instrumento de negociación.

Admitir tal mecanismo como presuesto formal para la decisión a adoptar en el laudo arbitral sería la opinión de este Tribunal Arbitral, que en sentido inverso a la opinión de este Tribunal Arbitral, una consideración no ajustada a la equidad. Dicho en otras palabras: Este contrato colectivo de trabajo al principio de interpretación el conflicto colectivo de trabajo al mecanismo de recurrir, una vez planteado el conflicto colectivo de trabajo al mecanismo de proponer una disminución de las prestaciones de los trabajadores que no planteó en su respectivo pliego de peticiones. De admitirse este mecanismo de recurrir, el mecanismo de recurrir carecería de sentido la posibilidad de recurrir a cualquier otro mecanismo de recurrir, pues las partes introducirían el conflicto como mecanismo de recurrir, lo que sería un mecanismo de recurrir que no tiene sentido.

Por lo tanto, las partes son las partes que determinan el contenido de las cláusulas del

que sólo es válido (desde la perspectiva de la equidad) la reforma o cambio de cláusulas de contenido favorable a los trabajadores, cuando las mismas han sido planteadas por la parte patronal en el respectivo pliego de peticiones; y, con relación al segundo presupuesto, se trata de un aspecto de técnica de jerarquía normativa, en el sentido de determinar si en el sistema jurídico nacional no existe prohibición de ese tipo de cambio en las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo.

Respecto del primer presupuesto, ya se reseñó que el ISSS presentó, en su pliego de peticiones, propuesta de modificación de las cláusulas 22, 26 y 28, por lo que se cumple con la exigencia de formalidad equitativa.

Sobre el segundo presupuesto, ya este Tribunal señaló en página anterior que el laudo no puede ser contra ley, admitiéndose que si bien resolver con base a conciencia y equidad concede mayor ámbito interpretativo, tal amplitud hermenéutica no autoriza a inobservar u obviar el ordenamiento jurídico, y sobre todo debe respetarse la normativa constitucional.

En el presente caso, este Tribunal Arbitral está obligado a apreciar si se cumple o no con el presupuesto de técnica de jerarquía normativa, pues expresamente hizo referencia al mismo el STISSS, ya que en la segunda sesión de la audiencia para intentar el avenimiento, celebrada el 11 de enero del 2000, el Secretario General del STISSS expresó que no podían aceptar las propuestas del ISSS con relación a las modificaciones de las cláusulas 22, 26 y 28, porque "de aceptarse tal planteamiento se estaría violando el artículo 52 de la Constitución de la República".

En la argumentación del STISSS es un planteamiento que precede lógicamente al análisis de fondo sobre la procedencia o no (desde una perspectiva financiera y económica) de las modificaciones planteadas por el ISSS, pues de entenderse que está constitucionalmente prosrita la modificación de cláusulas de contenido favorable al trabajador, carecería de sentido examinar su procedencia o improcedencia desde una perspectiva financiera y económica. Dicho en otras palabras, sólo en el caso que se admita la validez constitucional de la posibilidad de modificación de cláusulas de contenido favorable al trabajador, se podrá pasar al análisis financiero.

Para analizar con certeza el argumento planteado por el STISSS, y dado que

72

expresamente dice fundarse en el artículo 52 de la Constitución, es conveniente referirse a esta disposición constitucional para comprender su significado.

Para entender a cabalidad el inciso 10 del artículo 52 de la Constitución, que dice que los "derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables", es necesario remontarse a sus antecedentes en nuestra historia constitucional; y al revisar esta se advierte que el origen del citado inciso 1° del artículo 52 se remonta a la Constitución de 1945, que en el artículo 156 numeral 7° disponía que uno de los, principios del Código de Trabajo, a promulgarse era la "irrenunciabilidad de los derechos que la ley concede a los trabajadores". De modo muy parecido se reguló en el artículo 196 de la Constitución de 1950, el cual en su inciso 1° dispuso que 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". Con idéntica redacción aparece en el inciso primero del artículo 195 de la Constitución de 1962.

Del análisis histórico de nuestras Constituciones aparece evidente que la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores se refiere a los derechos consagrados en leyes. Esto es evidente si se toma en cuenta el carácter social y la naturaleza pública del derecho del trabajo, en el sentido que la libertad de contratación no es ilimitada, sino que el sistema jurídico se encarga de disponer un contenido mínimo de los derechos de los trabajadores, y es sólo sobre ese contenido mínimo que es válido el ejercicio de la libertad de contratación. La ley laboral, entendida en sentido amplio, comprensiva de la Constitución y de toda normativa laboral, dispone una serie de derechos de los trabajadores sobre los cuales está vedada la posibilidad de negociación, pues se trata del "mínimum" que la normativa laboral contempla a favor de los trabajadores. Esto significa que ni aún con el consentimiento de los trabajadores es posible contratar o convenir en función de los derechos que la ley otorga a aquéllos. El propósito de lo anterior es garantizar a los trabajadores una situación de respeto y dignidad básica, que viene a constituir el núcleo de los derechos de los trabajadores.

Pero el carácter irrenunciable de los derechos es posible sólo respecto de los derechos consagrados, en ley, pero de ninguna manera se refiere a la inmutabilidad de las condiciones contractuales que superen los derechos

73

que la ley contempla, y que coyunturalmente se han concedido a los trabajadores. Esas condiciones contractuales que superan lo previsto por la ley a favor de los trabajadores son plenamente negociables y, por ende, por naturaleza modificables.

Así, pues lo que el artículo 52 de la Constitución ha dispuesto irrenunciabilidad de los derechos consagrados en ley, del mínimo que el orden jurídico pretende garantizar a los trabajadores, pero de ninguna manera significa inmutabilidad de los beneficios de los trabajadores dados más allá de las previsiones legales. En otras palabras, desde una perspectiva estrictamente constitucional, el artículo 52 de la Constitución no dispone ni consagra la inmutabilidad o inmodificabilidad de las condiciones contractuales de un convenio colectivo de trabajo, sino que se circunscribe a determinar que tales condiciones contractuales deben respetar un contenido mínimo: los derechos consagrados en la ley a favor de los trabajadores, y que éstos no pueden renunciar a los mismos.

El citado artículo 52 de la Constitución trasciende el ámbito constitucional y se proyecta en la normativa laboral, en el sentido que tal disposición constitucional también puede interpretarse en el sentido que comprende –o sirve de sustento– a la prohibición de renuncia individual a derechos consagrados a favor del colectivo laboral. Expuesto de otro modo: Un trabajador no puede renunciar individualmente a derechos que han sido consensuados a favor de todos los trabajadores en un contrato colectivo de trabajo. Esta interpretación del artículo constitucional es coherente con la validez “universal” (entendida como referida a todos los trabajadores de una empresa) del contrato colectivo de trabajo, en el sentido que favorece y obliga a todos los trabajadores de la empresa. Pero esto nada tiene que ver con una supuesta de las condiciones contractuales que superan el *minimum legal*.

Por otra parte, apreciando el artículo constitucional en concordancia con el caso concreto del cual se conoce, en las cláusulas 22, 26 y 28 no se contemplan ni consagran derechos en abstracto a favor de los trabajadores, sino que disponen mecanismos de evaluación y las consecuencias de ésta. En sí no constituyen a consagración de un derecho, sobre todo que la ventaja financiera que las cláusulas contemplan para el trabajador depende de un factor: un buen resultado en la evaluación. Y es que el otorgamiento de un incentivo laboral por desempeño del trabajo de ninguna manera es un

derecho, pues el mismo tiene como presupuesto o requisito necesario el resultado de una evaluación. Así, el incentivo contemplado en las cláusulas 22, 26 y 28 actualmente vigentes, de ninguna manera puede considerarse un derecho adquirido de los trabajadores, pues la realidad del mismo depende del resultado de una evaluación (el trabajador que no cumple con las exigencias de la evaluación no gozará del incentivo). No se trata, pues, de un derecho a favor del trabajador, pues el incentivo sólo existirá con posterioridad y de modo dependiente de la evaluación.

Habiéndose concluido que es constitucionalmente válido que puedan modificarse las condiciones contractuales contempladas en un contrato colectivo de trabajo, corresponde ahora examinar si las propuestas planteadas por el ISSS tienen sustento económico y si son ajustadas a la equidad. Al respecto, para ubicar acertadamente el análisis a efectuarse por este Tribunal es indispensable identificar la esencia de los cambios propuestos por el ISSS: (a) con relación a las cláusulas 22, 26 y 28, el ISSS plantea cambios tendientes a sustituir el modo de operar el estímulo a la eficiencia, en el sentido que en lugar de derivar en un ascenso al nivel retributivo superior y por ende incorporación de la remuneración al salario, aquél opere mediante la entrega de una bonificación de pago anual; y (b) que el incentivo por eficiencia no opere cuando el resultado de la evaluación sea normal, sino sólo cuando la calificación resultare bueno o excelente.

Identificada la esencia de la propuesta de modificación, es conveniente precisar el actual contenido de las cláusulas con relación a los puntos en los cuales el ISSS solicita la modificación: respecto del incentivo a la eficacia, que se sustenta en una evaluación al mérito personal, actualmente aquél opera como un mecanismo de modificación de la ubicación del trabajador en el intervalo retributivo, en el sentido que frente a una evaluación con resultado de normal, buena u óptima, el trabajador es reubicado en el intervalo retributivo superior, lo que supone que la remuneración derivada de tal reubicación se incorpora al salario y la misma no puede ser inferior al cinco por ciento de la remuneración asignada a la fecha de la evaluación.

Delimitado el contenido de las cláusulas y de las modificaciones propuestas, corresponde referirse al funcionamiento real de las mismas: Al respecto, en la declaración rendida ante este Tribunal Arbitral por la señora Ana María Arteaga de López, Jefa del Departamento de Recursos

... del ISSS, ésta expresó que "conforme a las evaluaciones de los años tres años (1997, 1998 y 1999) se observa un resultado favorable a el 99% de los trabajadores"; en la declaración rendida ante este ... por la señora María Antonia Marroquín de Fuentes, Jefa de la ... de Remuneraciones del Departamento de Recursos Humanos del ...; ésta señaló que "en efecto la evaluación al mérito ha reflejado una ... favorable para el 99% de los trabajadores, por lo que la ... uneración resultante de la evaluación es casi automática para todos los ... bajadores", y añadió que consideraba que "la evaluación al mérito se ha ... naturalizado", y en la declaración rendida por los integrantes de la ... sión Mixta del Escalafón del ISSS, señores José Arturo Amaya y María ... esa Ramírez de Escobar, éstos expresaron que según datos estadísticos ... dicha Comisión, "la evaluación al mérito personal reporta un resultado ... ble para el 99% de los trabajadores". Es necesario señalar que los ... s proporcionados por los declarantes no fueron refutados ni ... stionados por el STISSS.

... sobre el impacto financiero que supone el modo de funcionamiento de ... evaluación al mérito, el mismo aparece detallado en documentación ... sentada por el ISSS y que el STISSS no refutó ni cuestionó. Según ... urrece reflejado en cuadro presentado por el ISSS relativo al impacto ... rial de los incrementos salariales otorgados en los años 1998 y 1999, ... el se cuantifica así: en 1998, por incremento en la remuneración a los ... bajadores, veintisiete millones cien mil colones (¢27,100,000.00), y por ... staciones derivadas de dicho incremento, diez millones novecientos mil ... ones (¢10,900,000.00), lo que hace un total de treinta y ocho millones ... colones (¢38,000,000.00); y en 1999, por incremento en la remuneración ... s trabajadores, treinta y dos millones de colones (¢32,000,000.00), y por ... staciones derivadas de dicho incremento, doce millones ochocientos mil ... ones (¢12,800,000.00), lo que hace un total de cuarenta y cuatro ... lones ochocientos mil colones (¢44,800,000.00). Si se suman los impactos ... los años 1998 y 1999, resulta que la evaluación al mérito personal ha ... uesto para el patrimonio del ISSS un impacto financiero de ochenta y ... millones ochocientos mil colones (¢82,800,000.00).

Para los cinco años subsiguientes, el ISSS presentó estimaciones de impacto financiero del incremento salarial que supone el actual

... modo de funcionamiento de la evaluación al mérito personal, y las ... detalló precisando el monto estimado tanto del incremento en la ... remuneración de los trabajadores como de la erogación a causa de ... las prestaciones derivadas de dicho incremento. Como parte de la ... "Información Financiera del Régimen de Salud" se presentó por el ... ISSS cuadro relativo a la estimación del impacto económico del ... incremento salarial del 5% derivado de la evaluación del mérito ... personal, y en dicho cuadro se consigna que en el período 2000- ... 2004, el impacto del incremento salarial por evaluación al mérito ... personal será de ciento noventa millones seiscientos sesenta y ... cuatro mil doscientos veinticinco colones (¢199,664,225.00), y el ... impacto de las prestaciones derivadas de los respectivos ... incrementos será de setenta y nueve millones ochocientos sesenta ... y cinco mil seiscientos noventa (¢79,865,690.00); lo que representa ... un total, para todo el período, de doscientos setenta y nueve ... millones quinientos veintinueve mil novecientos quince colones ... (¢279,529,915.00).

... El impacto económico del incremento salarial derivado de la evaluación ... al mérito personal y las prestaciones consecuentes, debe apreciarse en el ... contexto del estado económico y situación de funcionamiento del ISSS, el ... cual aparece descrito en documentación presentada por el ISSS y que no ... refutó ni cuestionó el STISSS, en la cual se aprecian algunas circunstancias ... que cabe destacar:

... Disminución del superávit en los ejercicios 1997 y 1998, tal como consta ... en los estados de liquidación del presupuesto especial del ISSS, anexos a los ... Estados Financieros de dicha institución, ya en 1997 el resultado del ... ejercicio fue de ciento setenta y cuatro millones ciento ochenta y tres mil ... sesenta colones con treinta y seis centavos (¢174,183,060.36); y en 1998, fue ... de ciento treinta y cuatro millones novecientos veinte mil veintitún colones ... con cuarenta y siete centavos (¢134,920,021.47).

... Tendencia al alza de los gastos frente a la casi estabilidad de los ... ingresos, tal como aparece en cuadro estadístico Ingresos y Gastos del ... régimen de salud Período 1997/2004, que forma parte de la "Información ... Financiera del Régimen de Salud" presentado por el ISSS, y en el cual se ... advierte el comportamiento de ingresos y gastos durante el período 1997-

1999 y sus proyecciones para el período 2000-2004; situación que tiende a agravarse a tal grado que a partir del año 2000 se ha estimado la existencia de déficit, así; para 2000, los ingresos se calculan en dos mil ochocientos diecisiete millones novecientos mil colones (¢2,81 817,900,000.00) contra un gasto de dos mil novecientos veintitrés millones novecientos mil colones (¢2,923,900,000.00).

Fuerte impacto de remuneraciones en gastos del ISSS y tendencia al alza de tal comportamiento, tal como aparece en los cuadros Comportamiento de algunos rubros de gasto en el régimen de salud, período 1994/1999; y Tendencia de algunos rubros de gasto en el presupuesto de régimen de salud, período 1997-2004, que forman parte de la "Información Financiera del Régimen de Salud" presentado por el ISSS; y además, el señor Elmer Amaya, Jefe de la Unidad Financiera del ISSS, señaló que para el año 2000, el mayor rubro de los egresos lo compone las remuneraciones y prestaciones, representando un 41% del total de aquéllos.

Tendencia a escasa atención a rubros de medicamentos y maquinaria y equipo, circunstancia que se evidencia de los datos, consignados en los cuadros relacionados en el párrafo anterior; lo que supone que la finalidad contemplada en la cláusula 1ª del contrato colectivo de trabajo no se está alcanzando: eficaz y eficientemente, cual es que "el Instituto otorgue un buen servicio a los derechohabientes", ni con la buena política de protección social que debe brindarse mediante la óptima utilización de los recursos, a lo que el ISSS está obligado a cumplir conforme a lo dispuesto en el artículo 50 de la Constitución de la República.

Tendencia a la potenciación del déficit del ISSS, según aparece en el estudio denominado Ajuste a las proyecciones demográficas y financieras del régimen de salud del ISSS en el período 1999-2004, en el cual se señala, por un lado, que los excedentes previstos de los ingresos "no serían suficientes para atender las necesidades de inversión y ajuste salarial"; y, por otro lado, que el "desfinanciamiento acumulado del quinquenio asciende a ¢1,621.2 millones aproximadamente".

Necesidad urgente de inversiones, tal como consta en documento entregado por el señor Elmer Amaya, Jefe de la Unidad del ISSS, y que se denomina Programa global de inversión ISSS De corto y mediano plazo (Quinquenio 2000-2004, en el cual se especifican proyecciones de inversión

en equipamiento, maquinaria y equipo, así como mantenimiento y reconstrucciones de instalaciones; consignado una proyección en inversión que asciende, el período, citado, a seiscientos sesenta y siete millones doscientos cincuenta y cinco mil colones (¢667,255,000.00).

Con fundamento en los datos descritos, y dado el funcionamiento de la evaluación al mérito personal, tanto respecto del fuerte impacto financiero que la misma implica por el casi automático incremento salarial que la misma supone, así como por la potenciación del gasto que la misma genera por el efecto derivado del mecanismo que la remuneración se incorpora al salario, en opinión de este Tribunal Arbitral es equitativo y conveniente que se modifique el modo de operar del incentivo a la eficacia, en el sentido de potenciar y/o posibilitar que éste funcione real y efectivamente como tal.

Y es que para que un incentivo a la eficiencia realmente alcance los propósitos para los cuales está previsto, es indispensable que el mismo funcione como tal, que realmente opere como un estímulo; para mejorar la eficiencia y la eficacia de las actividades que desarrolla la institución; objetivo que en el ISSS se aprecia no sólo no se ha cumplido, sino que hasta ha operado a la inversa, dado que si se concede al 99% de los trabajadores, se desmotiva a los trabajadores que realmente son merecedores del estímulo, y, además, lejos de suponer una elevación de la eficiencia y eficacia de la institución, ha representado un aumento en la carga financiera, distrayendo recursos que pueden destinarse a medicamentos, equipo e inversiones, para afrontar el pago de remuneraciones y las consiguientes prestaciones. La situación es tal que el ISSS muestra, según la documentación relacionada, una tendencia a la potenciación del déficit, al grado de estimarse que, de no cambiar la situación, el déficit puede sobrepasar los mil millones de colones.

A fin de establecer un mecanismo que permita o potencie que el incentivo a la eficiencia opere efectivamente como tal, este Tribunal Arbitral considera equitativo y conveniente, por un lado, que el modo de operar actualmente el incentivo a la eficiencia, en el sentido de derivar en un ascenso al nivel retributivo superior y por ende incorporación de la remuneración al salario, se sustituya por el pago de una bonificación anual; y por otro lado, que el incentivo por eficiencia se otorgue sólo cuando el

resultado de la evaluación sea bueno o excelente, dado que concederlo por un resultado de normal supone negar su calidad de estímulo y se convierte en una desmotivación para los trabajadores que han realizado un esfuerzo adicional. Con base en las anteriores consideraciones, este Tribunal concluye que en cuanto la propuesta de modificación formulada por el ISSS respecto de las cláusulas No. 22, 26 y 28 se estima válida para potenciar el efectivo funcionamiento del incentivo a la eficiencia, la misma puede considerarse ajustada a la equidad; y, en consecuencia, es pertinente que las citadas cláusulas queden redactadas en los términos propuestos por el ISSS en la tercera reunión de la etapa de conciliación, celebrada en la Dirección General de Trabajo a las nueve horas del día treinta de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

(D) FALLO.

Con base a las consideraciones expuestas en los apartados anteriores, este Tribunal Arbitral pronuncia el fallo del presente laudo arbitral en los siguientes términos:

(D.1.) Apruébase por unanimidad el contenido de la cláusula relativa a VIGENCIA del contrato colectivo de trabajo entre el ISSS y STISSS, en los siguientes términos: **"Con base en el artículo 512 del Código de Trabajo, la vigencia del presente laudo arbitral será de tres años a partir de su inscripción en el registro correspondiente que a tal efecto lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social"**.

(D.2.) Apruébase por unanimidad que en el contrato colectivo de trabajo entre el ISSS y STISSS, no existirá cláusula en la que se disponga incremento salarial para los trabajadores al servicio del ISSS; la que en el pliego de peticiones del STISSS aparecía consignada como CLÁUSULA No. 80, Transitoria, Salarios.

(D.3) Apruébase por unanimidad el contenido de las cláusulas No. 54, Fondo de Protección y No. 55, Gratificación por servicios prestados, conforme a la última propuesta del STISSS, quedando redactadas en los siguientes términos:

CLÁUSULA No. 54. FONDO DE PROTECCIÓN. A cargo del fondo de protección establecido en el Instituto, estará la cobertura de las

prestaciones económicas siguientes:

a) Pago de retiro por cualquier causa, correspondiente a un mes de salario y proporcional por fracción de año, de acuerdo con los años de servicio y la edad de los trabajadores, cuando éstos no cumplan con los requisitos establecidos en la cláusula No. 55 de este contrato;

b) Complemento de salario cuando sean pensionados temporalmente por el Instituto o cualquier otra Institución;

c) Pago de una cantidad de monto único, cuando la pensión sea por invalidez total permanente, en este caso la prestación será igual al salario ordinario de un mes por cada año de servicio y la proporción correspondiente por fracción de año;

d) El fondo de protección otorgará préstamos personales a los trabajadores al servicio del Instituto en una de las siguientes opciones: 1) hasta por un monto de DIEZ MIL COLONES (₡10,000.00) con un interés del once por ciento anual. 2) préstamos hasta por la cantidad de QUINCE MIL COLONES (₡15,000.00) con una tasa de interés similar a la tasa promedio que en ese momento devenguen sus depósitos a plazo fijo. Estos préstamos estarán garantizados por hasta el 80% de la prestación que otorgare el fondo con base a la letra a) de esta cláusula;

e) Pago del cincuenta por ciento de retiro voluntario de los trabajadores que con treinta o más años de servicio al Instituto y sean menores de cincuenta y dos (52) años de edad. El Instituto pagará el otro cincuenta por ciento;

f) En caso de muerte de un trabajador se otorgará a sus beneficiarios o herederos en su caso, la prestación que le hubiere correspondido como si se hubiese retirado de su trabajo; y

g) Otras que las partes convengan oportunamente. El fondo de protección está regulado por un Reglamento Especial que será revisado obligatoriamente por las partes dentro de un plazo de tres meses contado a partir de la firma de este contrato; pasarán a formar parte del Fondo de Protección a partir de la vigencia del Reglamento dicho, todas las cantidades asignadas por el Instituto en virtud de disposiciones de Contratos Colectivos anteriores, así como los intereses que hubieren devengado a la fecha del inicio de su funcionamiento.

El financiamiento del Fondo se hará mediante el sistema de primas escalonadas.

Al pago de las primas, una vez establecidas para cada escalón, se contribuirá con el ochenta por ciento por parte del Instituto y el veinte por ciento por parte de los trabajadores. El total de los porcentajes antes mencionados, es el resultado de aplicar el cuatro por ciento sobre los salarios ordinarios que el Instituto paga a sus trabajadores permanentes.

Una Comisión paritaria integrada por cuatro miembros nombrados dos por cada una de las partes, tendrá bajo su responsabilidad atender las solicitudes tendientes al otorgamiento de las prestaciones a cargo del Fondo; y en general, todo aquello que se relacione con el mismo especialmente la selección y determinación de la oportunidad de las inversiones de las reservas de dicho fondo.

No obstante lo anterior, y como trámite administrativo, los pagos a que diere lugar la aplicación de esta cláusula, serán autorizados por el Consejo Directivo o la Dirección General de acuerdo al monto de la prestación.

CLÁUSULA No. 55. GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS.

Cuando un trabajador mayor de cincuenta y dos años de edad, y con más de veinte años de prestar servicio al Instituto, optare por retirarse voluntariamente, el Instituto lo gratificará con una cantidad equivalente al salario básico mensual por cada año de trabajo y proporcional por fracción de años, sin perjuicio de las demás prestaciones a que tenga derecho de conformidad a las Leyes, Reglamentos aplicables y este Contrato.

(D.4) Apruébase por mayoría, con los votos de los árbitros Antonio Escalante y Jaime Ernesto Quintanilla Henríquez, el contenido de las cláusulas No. 22, Del escalafón; No. 26, Evaluación del mérito personal; y No. 28, Tabuladores de salario, conforme a la última propuesta del ISSS, quedando redactadas en los siguientes términos:

CLÁUSULA No. 22. DEL ESCALAFÓN. El sistema Escalafonario implantado en el Instituto, tendrá por objeto:

- a) Analizar, Clasificar y valorar las funciones o actividades de los puestos de trabajo;
- b) Asignar de acuerdo a la valoración del puesto, el salario que le corresponde a cada trabajador; y,

c) Establecer un sistema de calificación al mérito personal de cada trabajador: Para el funcionamiento del sistema escalafonario, existirán y deberán mantenerse actualizados, los siguientes instrumentos:

- 1) Manual de evaluación de puestos, que contiene los factores que sirven de base para valorar las funciones o actividades de los puestos;
- 2) Manual de clasificación de puesto, que concentra los puestos en grupos homogéneos en cuanto a su evaluación, ubicándolos en la clase correspondiente;
- 3) Tabuladores de Salarios, que contienen todos los intervalos retributivos de cada clase, permitiendo ubicar a cada trabajador en el que le corresponde de acuerdo al puesto que desempeñe;
- 4) Manual de calificación al mérito personal, que contiene disposiciones generales que permiten calificar el rendimiento y demás factores comprendidos en el mismo;
- 5) Reglamento de Administración del Sistema, que determinará la forma de proceder para resolver cada caso, el cual será elaborado de común acuerdo entre las partes.

Los documentos mencionados en los numerales anteriores, forman parte del presente contrato y en ausencia de los mismos, se actuará conforme a lo que establezcan las partes contratantes.

CLÁUSULA No. 26. EVALUACIÓN DEL MÉRITO PERSONAL. La evaluación del mérito personal forma parte del sistema escalafonario, será vigilado por la comisión mixta del escalafón y tiene por objeto: determinar el valor o rendimiento de los trabajadores en relación al trabajo exigido por el puesto.

Todos los trabajadores, para la aplicación: de esta Cláusula, serán evaluados una vez al año en el mes de octubre. Los trabajadores que por cualquier causa se encuentren gozando de licencia en la fecha en que se realice la evaluación, para efectos de la misma, se calificarán tomando en consideración el trabajo desarrollado en el tiempo efectivamente laborado. Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, serán evaluados por los miembros de la Comisión de Honor y Justicia de dicha Asociación y los miembros de la Comisión Mixta del Escalafón, así: Los representantes del

Instituto por la Dirección General, y los representantes del Sindicato en dicha comisión, por el Secretario General del mismo.

Los trabajadores podrán pedir revisión al ser notificados de su calificación, petición que se hará por escrito en el mismo formulario, de evaluación, el cual deberá tener un espacio para tales efectos, pudiendo no firmar la notificación respectiva; de la revisión conocerá la Comisión Mixta del Escalafón, quien se abocará al jefe para que explique la calificación de la evaluación realizada.

Cuando la calificación resultare buena o excelente, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de monto único equivalente al cincuenta o sesenta por ciento del salario del mes de diciembre respectivamente, la cual se cancelará en el mes de enero del siguiente año al que se realice la evaluación.

CLÁUSULA No. 28. TABULADORES DE SALARIOS. Los tabuladores de salarios, forman parte del sistema escalafonario y en los mismos se incorporan los aumentos salariales negociados por contratación colectiva y los autorizados por el Consejo Directivo conforme lo faculta la Ley. Dichos incrementos deberán aplicarse a la estructura de los tabuladores bajo cualquiera de las formas siguientes:

- a) Por porcentaje;
 - b) Por cantidades fijas; y
 - c) Otras formas que de mutuo acuerdo determinaren las partes.
- La ubicación de los trabajadores en su intervalo retributivo correspondiente forma se modificará:
- a) Por promociones o reubicaciones internas del trabajador a otra clase;
 - b) Por revisión de puesto y ubicación de éste a clase diferente; y
 - c) Incremento salarial.

No se harán unilateralmente reclasificaciones de puesto, ni se reubicará a persona alguna en intervalo retributivo diferente al ya asignado.

En este estado el Licenciado FELIX ULLOA hijo, miembro de este Tribunal manifiesta: que vota en contra de la aprobación de estas tres cláusulas por considerar que el cambio de régimen de la prestación del 5 % producto de la evaluación del mérito personal, contenida en el último párrafo de la cláusula número veintiséis del Contrato Colectivo, que en lo pertinente

establece: "Esta remuneración formará parte del salario y su aplicación se hará efectiva en el mes de enero de cada año", constituye una afectación negativa a derechos adquiridos de los trabajadores. Esta opinión la expresa en su condición de árbitro de conciencia, puesto que además de considerar desreguladora dicha medida, por sus principios y convicciones personales, no puede acompañar una modificación en contra de los intereses de los trabajadores.

(D.5) Notifíquese Enmendados Escalante-Evaluación-Valen.

Jaime Ernesto Quintanilla Henríquez

Félix Ulloa h.

Antonio Escalante

Ante mí:

CAPITULO IV DISPOSICIONES ESCALAFONARIAS

CLAUSULA No. 22.- DEL ESCALAFON.

El sistema escalafonario implantado en el Instituto, tendrá por objeto:

- a) Analizar, Clasificar y valorar las funciones o actividades de los puestos de trabajo;
- b) Asignar de acuerdo a la valoración del puesto, el salario que le corresponde a cada trabajador; y
- c) Establecer un sistema de calificación al mérito personal de cada trabajador.

Para el funcionamiento del sistema escalafonario, existirán y deberán mantenerse actualizados. los siguientes instrumentos:

- 1) Manual de evaluación de puestos, que contiene los factores que sirvan de base para valorar las funciones o actividades de los puestos;
- 2) Manual de clasificación de puesto, que concentra los puestos en grupos homogéneos en cuanto a su evaluación, ubicándolos en la clase correspondiente;
- 3) Tabuladores de Salarios, que contienen todos los intervalos retributivos de cada clase, permitiendo ubicar a cada trabajador en el que le corresponde de acuerdo al puesto que desempeñe;
- 4) Manual de calificación al mérito personal, que contiene las disposiciones generales que permiten calificar el rendimiento y demás factores comprendidos en el mismo;
- 5) Reglamento de Administración del Sistema, que determinará la forma de proceder para resolver cada caso, el cual será elaborado de común acuerdo entre las partes;

Los documentos mencionados en los numerales anteriores, forman parte del presente contrato y en ausencia de los mismos, se actuará conforme a lo que establezcan las partes contratantes.

CLAUSULA No. 26.- EVALUACION DEL MERITO PERSONAL.

La evaluación del mérito personal forma parte del Sistema Escalonario, será vigilado por la Comisión Mixta del Escalafón y tiene por objeto: determinar el valor o rendimiento de los trabajadores en relación al trabajo exigido por el puesto.

Todos los trabajadores, para la aplicación de esta Cláusula, serán evaluados una vez al año en el mes de octubre. Los trabajadores que por cualquier causa se encuentren gozando de licencia en la fecha en que se realice la evaluación, para efectos de la misma, se calificarán tomando en consideración el trabajo desarrollado en el tiempo efectivamente laborado.

Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, serán evaluados por los miembros de la Comisión de Honor y Justicia de dicha Asociación y los miembros de la Comisión Mixta del Escalafón, así: Los representantes del Instituto por la Dirección General y los representantes del Sindicato en dicha comisión, por el Secretario General del mismo.

Los trabajadores podrán pedir revisión al ser notificados de su calificación, petición que se hará por escrito en el mismo formulario de evaluación, el cual deberá tener un espacio para tales efectos, pudiendo no firmar la notificación respectiva; de la revisión conocerá la Comisión Mixta del Escalafón, quien se abocará al jefe para que explique la calificación de la evaluación realizada. Cuando la calificación resultare buena o excelente, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de monto único equivalente al cincuenta o sesenta por ciento del salario del mes de diciembre respectivamente, la cual se cancelará en el mes de enero del siguiente año al que se realice la evaluación.

CLAUSULA No. 54.- FONDO DE PROTECCIÓN.

A cargo del fondo de protección establecido en el Instituto, estará la cobertura de las prestaciones económicas siguientes:

- a) Pago de retiro por cualquier causa, correspondiente a un mes de salario y proporcional por fracción de año, de acuerdo con los años de servicio y la edad de los trabajadores, cuando éstos no cumplan con los requisitos establecidos en la cláusula número cincuenta y cinco de este Contrato;
- b) Complemento de salario cuando sean pensionados temporalmente por el Instituto o cualquier otra Institución;
- c) Pago de una cantidad de monto único, cuando la pensión sea por invalidez total permanente, en este caso la prestación será igual al salario ordinario de un mes por cada año de servicio y la proporción correspondiente por fracción de año;
- d) El fondo de protección otorgará préstamos personales a los trabajadores al servicio del Instituto hasta por la cantidad de CUARENTA Y TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA COLONES (¢43,750.00) equivalente a cinco mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (\$ 5,000.00), con una tasa de interés de un punto más a la tasa promedio que al mes anterior devenguen sus depósitos a plazo fijo. Estos préstamos estarán garantizados por el 100% de la prestación que otorgare el fondo con base a la letra a) de esta cláusula; y dicho préstamo no podrá exceder del 70% del monto total de la prestación y a un plazo de hasta 60 meses.
- e) Pago del cincuenta por ciento de retiro voluntario de los trabajadores que con treinta o más años de servicio al Instituto y sean menores de cincuenta y dos (52) años de edad. El Instituto pagará el otro cincuenta por ciento;
- f) En caso de muerte de un trabajador se otorgará a sus beneficiarios o herederos en su caso, la prestación que le hubiere correspondido como si se hubiese retirado de su trabajo; y
- g) Otras que las partes convengan oportunamente.

El fondo de protección está regulado por un Reglamento Especial que será revisado obligatoriamente por las partes dentro de un plazo de tres meses, contados a partir de la firma de este Contrato; pasarán a formar parte del Fondo de protección a partir de la vigencia del Reglamento dicho, todas las cantidades asignadas por el Instituto en virtud de disposiciones de Contrato.

fecha del inicio de su funcionamiento.

El financiamiento del Fondo se hará mediante el sistema de primas escalonadas.

Al pago de las primas, una vez establecidas para cada escalón, se contribuirá con el ochenta por ciento por parte del Instituto y el veinte por ciento por parte de los trabajadores. El total de los porcentajes antes mencionados, es el resultado de aplicar el cuatro por ciento sobre los salarios ordinarios que el Instituto paga a sus trabajadores permanentes.

Una comisión paritaria integrada por cuatro miembros nombrados dos por cada una de las partes, tendrá bajo su responsabilidad atender las solicitudes tendientes al otorgamiento de las prestaciones a cargo del fondo; y en general, todo aquello que se relacione con el mismo, especialmente la selección y determinación de la oportunidad de las inversiones de las reservas de dicho fondo.

No obstante lo anterior, y como trámite administrativo, los pagos a que diere lugar la aplicación de esta Cláusula, serán autorizados por el Consejo Directivo o la Dirección General de acuerdo al monto de la prestación.

CLAUSULA No. 55.- GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS.

Cuando un trabajador mayor de cincuenta y dos años de edad y con más de veinte años de prestar servicio al Instituto, optare por retirarse voluntariamente, el Instituto lo gratificará con una cantidad equivalente al salario básico mensual por cada año de trabajo y proporcional por fracción de años, sin perjuicio de las demás prestaciones a que tenga derecho de conformidad a las Leyes, Reglamentos aplicables y este Contrato.

CLAUSULA No. 79. – SALARIOS.

AA-236 C.T.

Ambas partes se comprometen a discutir un incremento salarial hasta que haya transcurrido por lo menos un año de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, para lo cual ambas partes se comprometen a utilizar el procedimiento y exigencias de la Cláusula 80 del Presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA No. 80. – VIGENCIA.

AA-236 C.T.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá un plazo de tres años contados a partir de su inscripción en el registro que para tal efecto lleva la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se prorrogará automáticamente por periodos de un año, siempre que ninguna de las partes dentro de los noventa días anteriores a su vencimiento o de sus prorrogas solicite su revisión.

Solamente procederá la revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo por variación de Condiciones económicas previo acuerdo de las partes y siempre y cuando la parte interesada en promover el conflicto demuestre técnicamente las razones en que fundamenten su pretensión de revisar el Contrato.