

**UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS**



**MONOGRAFÍA
EL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL**

Presentado Por

Alvarado Alvarado Reyna de la cruz	AA100802
Flores Garay Evelyn Beatriz	FG100102
Martínez Sibrian Nubia Maryoly	MS100201

Lic. Germán Misael Funes Guandique

03 de Noviembre de 2007

San Salvador,

El Salvador,

Centroamérica

**UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS**

AUTORIDADES

RECTOR:

LIC. MARIO ANTONIO RUIZ RAMÍREZ

VICE-RECTORA:

DRA. LETICIA ANDINO DE RIVERA

SECRETARIA GENERAL:

LICDA. TEREZA DE JESÚS GONZÁLEZ DE MENDOZA

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

DRA. DELMY ESPERANZA CANTARERO MACHADO

SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

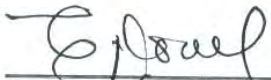
CENTROAMÉRICA

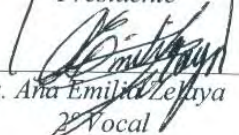


ACTA DE PRESENTACION DE TRABAJO DE GRADUACION

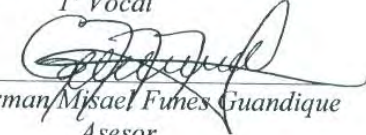
Acta No. 46 mes de Noviembre de 2007

En la Sala de Sesiones de la Universidad Francisco Gavidia, a las dieciséis horas del día seis del mes de Noviembre de dos mil siete; siendo estos el día y la hora señalados para la presentación del Trabajo de Graduación (Monografía) Titulado: **ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL**, presentado por el (la, los) egresado (s) (as): **Reyna de la Cruz Alvarado, Evelin Beatriz Flores Garay y Nubia Maryoly Martínez Sibrian** de la carrera de: **LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS**. Y estando presentes el (la, los) interesado (s) (as) y los miembros del Jurado, se procedió a dar cumplimiento a lo estipulado, presenciando la presentación del tema investigado, el cual se ha desarrollado con los estándares académicos que exige la Universidad Francisco Gavidia. Y no habiendo más que hacer constar, se da por terminada la presente acta.

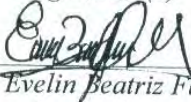

Lic. Carlos Aristides Jovel
Presidente



Licda. Ana Emilia Zelaya
2º Vocal


Lic. Carlos Alberto Rivas Zamora
1º Vocal


Lic. German Mijael Funes Guandique
Asesor

Buñdo
Bachiller: Reyna de la Cruz Alvarado
Egresado (a)


Bachiller: Evelin Beatriz Flores Garay
Egresado (a)


Bachiller: Nubia Maryoly Martínez Sibrian
Egresado (a)

AGRADECIMIENTOS

Gracias a DIOS Omnipotente, Omnisciente y Omnipresente por haberme acompañado en toda mi carrera y por permitirme lograr una de mis metas, al mismo tiempo por proveer a mis padres de trabajo y salud para que caminaran a mi lado a lo largo de mi estudio.

A mi madre Ermelinda Sibrian de Martínez por haberme acompañado a cada momento, por su apoyo incondicional, por haberme dado algo tan valioso como lo es la vida gracias mami por tu sacrificio para poder llegar a este primer triunfo junto a mi y por amarme tanto.

A mi padre Rogel Martínez Martínez por su apoyo incondicional y todos sus consejos que gracias a ellos he logrado culminar una de mis metas importantes en mi vida, por su amor y por haber estado a mi lado en todo momento.

A mi hermano José Roger Martínez Sibrian por haberme comprenderme, darme su apoyo y amor incondicional.

A mi amiga Gloria Jael Henrriquez Zabaleta por brindarme su amistad y apoyo.

A mis compañeras de Monografía Reyna de la cruz Alvarado Alvarado y Evelyn Beatriz Flores Garay por su comprensión y cariño, por que sin el esfuerzo de ellas no hubiese sido posible esta monografía.

A todos aquellos amigos que directa o indirectamente me ayudaron para que fuera posible esta monografía

GRACIAS

NUBIA MARYOLY MARTINEZ SIBRIAN

AGRADECIMIENTOS

Gracias a DIOS Omnipotente y Omnipresente por haberme acompañado a larga trayectoria de toda mi carrera y por permitirme lograr una de mis metas, al mismo tiempo por proveer a mis padres y hermanos de trabajo y salud para que caminaran a mi lado a lo largo de mi estudio.

A mis madres Maria Luisa Alvarado y José Salome Alvarado por haberme acompañado a cada momento, por su apoyo incondicional, por haberme dado algo tan valioso como lo es la vida, por el sacrificio que han realizado para poder llegar a este primer triunfo junto a mi y por amarme tanto.

A mis hermanos y hermanas por su apoyo incondicional y todos sus consejos que gracias a ellos he logrado culminar una de mis metas importantes en mi vida, por haber estado a mi lado en todo momento, por haberme comprenderme, darme su apoyo y amor incondicional.

A mis compañeras de Monografía por haber depositado su confianza en mí en la realización de este trabajo, por su comprensión y cariño.

A mis compañeros y compañeras de carrera porque de una u otra forma me ayudaron a culminar y lograr esta meta, ya que siempre me comprendieron y apoyaron en la larga trayectoria de mi carrera académica..

A mi amigo Rafael Bran, por brindarme su amistad y apoyo incondicional.

A todos aquellos amigos y amigas que siempre han estado pendiente de mí apoyándome, animándome y aconsejándome en mi larga trayectoria de la vida.

GRACIAS

REYNA DE LA CRUZ ALVARADO ALVARADO.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a DIOS Omnipotente y Omnipresente por haberme acompañado a lo largo de mi carrera y por permitirme lograr una de mis metas, al mismo tiempo por darme la sabiduría necesaria y el entendimiento para seguir adelante.

A mis madres FRANCISCA GARAY Y JOSEMANUEL FLORES por su apoyo incondicional y por haberme acompañado en cada momento, por haber puesto toda su confianza en mi y por darme la oportunidad de agradecerles este triunfo que se los debo a ellos y por amarme tanto.

GRACIAS

EVELYN BEATRIZ FLORES GARAY.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	i
CAPITULO I	1
CONTEXTO HISTORICO Y UBICACION ACTUAL DEL ARBITRAJE.....	1
1.1 ORIGEN HISTÓRICO	1
1.2 CONCEPTOS SOBRE EL ARBITRAJE.....	8
1.3 FORMAS DE ARBITRAJE.....	10
CAPITULO II	12
EL ARBITRAJE EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.....	12
2.1 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	12
2.1.1 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO:	14
2.2 CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	17
2.3 EL TRATO DIRECTO.....	20
2.4 LA CONCILIACION.....	21
2.5 SOMETIMIENTO DEL CONFLICTO AL ARBITRAJE.....	25
2.5.1 DESIGNACIÓN DEL TRIBUNAL ÁRBITRO.....	26
2.5.2 REQUISITOS, INCAPACIDADES, RECUSACIONES Y EXCUSAS DE LOS ÁRBITROS.....	27
2.5.3 FUNCIONES.....	30
2.5.4 REMUNERACIONES.....	30
2.6 EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL.....	30
2.7 LAUDO ARBITRAL	31
2.7.1 NATURALEZA JURÍDICA DEL LAUDO ARBITRAL	32
CAPITULO III	34
CASO PRACTICO APLICANDO LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE TRABAJO, INICIANDO CON LA ETAPA DE TRATO DIRECTO, CONCILIACION Y TERMINANDO CON LA ETAPA DEL ARBITRAJE. Y LA PERCEPCION DE LOS SINDICATOS A LA APLICABILIDAD DEL ARBITRAJE.....	34
3.1 PRESENTACION DE CASO PRÁCTICO.....	34

3.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	38
CAPITULO IV	48
CONCLUSIONES.....	48
BIBLIOGRAFÍA.	49
ANEXOS	62

RESUMEN

El arbitraje tuvo su origen en la fecunda obra de Justiniano, aunque este ya era conocido y practicado en épocas bíblicas. En las doce Tablas ya se incluían disposiciones elementales que dieron nacimiento al Juicio Arbitral. El arbitraje en nuestro país, aparece establecido de un modo general en lo relativo a los juicios conciliatorios; Por otra parte en Materia Civil y Mercantil existe establecido desde hace muchos años; en cambio el arbitraje en materia laboral nació años después con las luchas sociales suscitadas a finales del siglo pasado y principios del presente. Ya en el Código de Trabajo de El Salvador, el Arbitraje aparece por primera vez, en la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, el 12 de enero de 1946. Y la misma ley en su artículo 5 regulaba el ARBITRAJE OBLIGATORIO; Cuando se decreta el primer Código de Trabajo, únicamente aparece regulado el ARBITRAJE VOLUNTARIO.

En el código de trabajo de 1972 aparece regulado en los artículos 500 y 515 tanto el ARBITRAJE VOLUNTARIO como el ARBITRAJE OBLIGATORIO.

Para Guillermo Cabanellas por arbitraje se entiende 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.

ARBITRAJE LABORAL: La institución genérica del arbitraje, en la esfera del Derecho del Trabajo, configura un acto, un procedimiento y una resolución.

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO:

El Código de Trabajo en el Art. 467 clasifica los conflictos colectivos de trabajo por su naturaleza en: 3. Jurídicos o de Derecho; 4. Económicos o de Interés.

Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollaran conforme a las diferentes etapas, Art. 480 del Código de Trabajo. a) La del Trato Directo, b) La de Conciliación, c) La de Arbitraje y d) La Huelga o Paro

El laudo es una sentencia arbitral. Emanada, en consecuencia, de un tercero ajeno a la contienda. No es una recomendación de arreglo, sino un fallo.

Hay que dejar claro que el laudo arbitral posee el carácter de un contrato o convención colectiva de trabajo.

INTRODUCCIÓN

El arbitraje en materia laboral es tan antiguo como el derecho romano, tuvo su origen en la obra de Justiniano aunque ya era practicado en épocas bíblicas, se establece por primera vez en las disipaciones contempladas en las XII tablas, surgiendo de esta manera una base legal para la aplicabilidad del juicio arbitral, en diferentes países como es Alemania, Inglaterra, Francia, España y el salvador entre otros siendo que cada país tiene su propia autenticidad al resolver los conflictos por medio del arbitraje, en este estudio la investigación realizada se enfoca a la historia y los procedimientos actuales en el salvador.

El arbitraje se ha constituido como una forma civilizada de justicia privada, siendo un medio para resolver un conflicto mediante la fórmula de encomendar la solución a un tercero, escogido por acuerdo de los interesados y ajeno a los intereses de las partes en conflicto. Es de suma importancia para la solución de los conflictos utilizado frecuentemente en el Derecho Laboral para resolver las controversias, pero que en el campo del Derecho Social ha adquirido marcada importancia para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, de allí que en nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral, el arbitraje es la fase previa de que disponen las partes, antes de que se materialice la huelga.

Lo dictaminado por lo árbitros en sus actuaciones se materializa en un Laudo Arbitral que tiene fuerza equivalente a la de una sentencia ya que su aplicación es obligatoria. Tiene la eficacia, es inapelable, pudiendo ser ejecutable de manera forzosa por los Tribunales Ordinarios de Justicia, de forma que los árbitros (personas totalmente ajenas al conflicto planteado), decide el conflicto, mientras que en la conciliación, el conciliador sólo es un facilitador, que da una solución transversal la cual depende de la voluntad de las partes y no del conciliador.

Esta forma heterónoma de solución de los conflictos laborales a diferencia de la

conciliación, en materia laboral es obligatoria ya que opera generalmente cuando las partes no se han puesto de acuerdo, cuando fracasa la conciliación, en que sin embargo, las partes tiene el derecho de declarar la huelga, en cuyo caso no se seguirá el procedimiento arbitral; sobre contratación colectiva por rama de industria que consagraba la posibilidad del arbitraje obligatorio.

Indudablemente, el arbitraje como medio alternativo para la solución de los conflictos constituye una audaz herramienta e instrumento fundamental para la realización de la justicia.

Razón por la cual abordamos tres grandes capítulos, por consiguiente en el primero se hace referencia al contexto histórico del arbitraje en materia laboral y su evolución hasta la actualidad. En el segundo capítulo reforzamos con las etapas que sedan dentro del proceso de lo laboral y lo que es el arbitraje; de que forma se da este hasta llegar al laudo arbitral que es como una sentencia firme dictada por un tercero y el tercer capítulo esta formado por las clases de arbitraje y un sondeo real de la situación actual que se vive en El Salvador.

CAPITULO I

CONTEXTO HISTORICO Y UBICACION ACTUAL DEL ARBITRAJE.

1.1 ORIGEN HISTÓRICO

El arbitraje tuvo su origen en la fecunda obra de Justiniano, aunque este ya era conocido y practicado en épocas bíblicas. El llamado arbitraje o conocido también como Juicio Arbitral es tan antiguo como el Derecho Romano mismo; en un principio este no aceptaba que se pactara un acuerdo arbitral, es decir no reconocía los acuerdos para solventar controversias futuras, sino solo las presentes. Los tribunales romanos no podían ejecutar el laudo que se pudiera llegar a dictar.

Posteriormente, con Justiniano fue cuando un laudo pudo ser ejecutado, a condición de que la ejecución fuese aceptada por escrito o que transcurrieran diez días sin oposición. En las sociedades primitivas toda persona o grupo se hacía justicia por su propia mano, imperando el régimen de la venganza privada, luego se deciden los conflictos por el fallo de un tercero, quienes son elegidos por las personas mas importantes de la comunidad, aunque la resolución de este carece de fuerza para imponerse, consistiendo nada mas en un compromiso de dichas partes. Este procedimiento se usaba tanto en Materia Civil como en Materia Penal; ya que en los pueblos primitivos solamente se ejercía una acción para ambos casos. El delito se ve únicamente como un daño y lo que se perseguía era el resarcimiento económico.

En las doce Tablas ya se incluían disposiciones elementales que dieron nacimiento al Juicio Arbitral. Entre las disposiciones mas importantes que se contenían en la recopilación de varias obras del emperador Justiniano se dictan las siguientes:¹

- ✓ Los árbitros eran llamados compromisorios y receptus.

En el primer término se daba a conocer el compromiso que las partes celebraban para someter sus conflictos o diferencias al arbitraje; eran llamados receptus por el hecho de que el árbitro era admitido por los litigantes con el mismo objeto.

- ✓ Los Jueces podían ser árbitros, excepto en los negocios que ya conocían como Jueces.

¹ Tesis sobre el Arbitraje en Materia Laboral. Rivas Agüinada María Soledad y otro, año 1994.

- ✓ No podían ser árbitros los pupilos, los sordomudos, los esclavos ni las mujeres. Las ultimas por que según una colección de textos de Juristas Romanos, las funciones de los árbitros eran propias de los hombres. Ni podían ser árbitros los menores de veinte años.
- ✓ Era aceptable nombrar un solo árbitro o varios, pero en este ultimo caso, el número debía ser impar, para que en la votación no se empatara con el número de votos.
- ✓ La muerte de alguno de los árbitros ponía fin al compromiso.
- ✓ Los árbitros no poseían poder alguno para obligar a las partes a comparecer en juicio, o cumplir lo ordenado en el laudo.
- ✓ Para que la sentencia de los árbitros fuera valida, era indispensable que se pronunciase delante de las partes, a menos que las partes lo hubieran acordado de otra manera.
- ✓ El cargo de árbitro no podía delegarse.

En Alemania después de que el imperio romano cayó, aquí se formo un sistema que se caracterizaba por la no existencia de nacionalidades, así como la no escritura del derecho. La forma en que los conflictos se resolvían, era conforme al derecho común no legislado; en las viejas leyes germanas, se reconocían los acuerdos arbitrales para litigios futuros, pero con la recepción del derecho romano estas fueron desplazadas.

Durante los siglos VII y VIII, la figura arbitral prácticamente desapareció, sin embargo con los Códigos Bárvaro y el de Prusia, se volvió a permitir. Pero a pesar de ello, las restricciones fueron removidas completamente hasta el Código de Procedimientos Civiles de 1887, en que se autorizo el acuerdo para litigios futuros, e incluso se autorizaba para designar a los árbitros.

Ya en Inglaterra alrededor del año 1689, el Parlamento Inglés aprobó la primera Ley sobre arbitraje el cual se disponía unilateralmente que ninguna de las partes debiera revocar el acuerdo arbitral, con lo que se quiso fortalecer al proceso arbitral, sin embargo en esta Ley no se estableció la prohibición a las partes para

revocar el nombramiento de árbitro. Para el año de 1833, se prohibió revocar el nombramiento del árbitro.

A pesar de los esfuerzos se consideraba imposible resolver los problemas por medio del arbitraje, por una parte por que los Jueces cobraban por los conflictos que resolvían, y reconocer el arbitraje era como alentar a la competencia. En año de 1889, se le dio efectos totales al acuerdo arbitral, para litigios futuros y por supuesto para resolver los litigios que ya habían surgido, a si mismo un laudo extranjero solo se vino a ejecutar hasta 1927.

Con lo anteriormente establecido se demuestra que desde hace mucho tiempo se ha legislado sobre el arbitraje, ya que es una institución que tiene por objeto someter los conflictos entre particulares y resolver los mismos.

En Francia con el código Napoleónico de Procedimientos Civiles, exigió que el convenio arbitral precisara el objeto litigioso, así como los nombres de los árbitros, limitando la existencia y valides del convenio únicamente a los litigios presentes y excluyendo los futuros.

No fue hasta diciembre de 1925, que el arbitraje se reconoció para litigios futuros. Por otra parte, debido a que los requisitos no eran considerados como parte del proceso arbitral, los acuerdos extranjeros fueron reconocidos sin alterar el orden público.

➤ La creación del Instituto Arbitral en Francia.

El arbitraje en materia laboral, como se verá, está escasamente difundido y sólo en los últimos años se ha registrado una tendencia dirigida a una mayor difusión del instituto. Sin embargo, a partir de 1970, la ley consintió constituir los llamados "Colegios de conciliación y arbitraje", ahora bien, limitados a la materia de las sanciones disciplinarias. Tales Colegios están compuestos por un representante de los trabajadores, por un representante empresarial y por un tercer miembro que puede ser elegido de común acuerdo o, en caso de no llegar a un acuerdo, viene designado por el Director de la Dirección de Trabajo. El Colegio se constituye a

iniciativa del trabajador, al que se le ha aplicado una sanción disciplinaria, dentro de un plazo perentorio de 20 días a contar desde el momento de la comunicación del procedimiento arbitral. Este procedimiento no puede considerarse obligatorio, por cuanto el empresario puede, dentro del plazo perentorio de 10 días, promover la acción judicial e impedir así, legítimamente, la formación de la Comisión. Si, en cambio, el empresario no ejercita tal opción y no procede al nombramiento del propio representante dentro del plazo de 10 días desde el momento de la invitación de la Dirección del Trabajo, la sanción se extingue automáticamente.

En España durante la época feudal fue propicio el juicio arbitral, lo anterior en razón de que los señores feudales preferían someterse a las decisiones arbitrales que recurrir a la corte. Sin embargo, cuando la autoridad del rey y la de su corte de justicia fueron aceptadas uniformemente, los casos de arbitraje resultaron menos frecuentes en medida tal que cerca del año de 1964, se resolvió que los laudos arbitrales no podían ser objeto de reconocimiento. Por lo que, adoptando la posición contractualista, se estableció que se pueden ejecutar las decisiones judiciales y extranjeras y no el simple laudo de arbitraje privado, el cual únicamente ostentaría la condición de contrato o documento vinculante para las partes interesadas.

En El Salvador.

Después de la independencia, las Leyes Procesales, fueron recopiladas por el Doctor Isidro Menéndez, en la obra denominada "Recopilación de Leyes Patrias"²; aparecen las primeras regulaciones sobre el arbitraje en los artículos 235 y 236 de la ley tercera, título tercero de dicho libro que reza de la siguiente manera:

"Art. 235. Los Alcaldes, cuando no puedan conciliar los negocios con los hombres buenos, procurarán hacer observaciones a los litigantes, para inclinarlos a que nombren Jueces Ábitros de manera que determinen así la diferencia".

² Recopilación de Leyes Patrias, Doc. Isidro Menéndez.

“Art. 236. Los Jueces Árbitros que se nombren, no podrán negarse a servir, sin causa legítima, ni exigir ningún derecho, ni dejar de obrar, arreglado a leyes, pena de que se les exija la responsabilidad”.³

Como hemos analizado anteriormente, en un principio el arbitraje en el país, aparece establecido de un modo general en lo relativo a los juicios conciliatorios; posteriormente es regulado en forma sistemática, en el Código de Procedimientos Civiles y Fórmulas Judiciales, decretado el 20 de noviembre de 1857, que en su libro uno, título segundo capítulo tres y titulado como “De los Juicios por Arbitramiento”.

Por otra parte en Materia Civil y Mercantil existe establecido desde hace muchos años; en cambio el arbitraje en materia laboral años después con las luchas sociales suscitadas a finales del siglo pasado y principios del presente, que obligo a los estados a intervenir en los conflictos colectivos de trabajo, por los daños que ellos causaban a la economía; es entonces que se busco una institución que se resuelva entre los patronos y trabajadores; que como una buena solución resulto ser el arbitraje voluntario para decidir dichos conflictos. Pero no era suficiente dejar al arbitrio de las partes el sometimiento de sus conflictos a árbitros, era necesario un Arbitraje Obligatorio, que es el impuesto por Estado y que primeramente surge en Australia y Nueva Zelanda, en los años de 1904 y 1894, y por eso se han considerado como los países que mejor han desarrollado la institución del Arbitraje.

Ya en el Código de Trabajo de El Salvador, el Arbitraje aparece por primera vez, en la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, el 12 de enero de 1946. Con esta Ley lo que se busca es resolver los conflictos colectivos de trabajo, en el cual se iniciaba en el pliego de peticiones y seguía por su orden, con un plazo establecido para pasar a la huelga, la entrega de el pliego de peticiones al patrono, el plazo para contestar, la integración para la Junta de Conciliación, el recibo de la respuesta del patrono la cual se entregaba a los trabajadores dejando copia en el

³ Tesis sobre el Arbitraje en Materia Laboral. Rivas Agüinada María Soledad y otro, año 1994, Pág. 4 y 5

expediente, para enseguida entrar en conocimiento del conflicto; después se dio un periodo conciliatorio y si no se lograba el avenimiento y estallaba la huelga, la Junta Conciliatoria procedía a calificar de Legal o Ilegal, según el caso. En el segundo caso señalaba cuales eran las consecuencias. Finalmente se especificaban cuales eran los recursos y la forma y tiempo de interponerlos. Pero bien en cualquier estado de un conflicto podían las partes llegar a un arreglo conciliatorio si querían y también podían someterlo al arbitraje. En tal caso la huelga o paro cesaba inmediatamente y las labores se reanudaban a la brevedad posible.

En la ley general de los conflictos colectivos de trabajo en su artículo 5 regulaba el ARBITRAJE OBLIGATORIO, prohibiendo la huelga para los servicios públicos y sometiendo las controversias entre patronos y trabajadores que afectaban dichos servicios, al conocimiento del tribunal arbitral obligatorio. Al respecto dicho artículo decía lo siguiente “No será permitida la huelga en los servicios públicos. Los conflictos entre patronos y trabajadores que afecten un servicio público deberán someterse obligatoriamente al arbitraje de las autoridades de trabajo”.⁴

Luego surge en el año de 1949 una reforma ha dicho artículo que dice de la siguiente manera “el Director del Departamento Nacional del Trabajo será el árbitro en tales conflictos y conocerá en ellos como árbitro arbitrador, procediendo y sentenciando, en consecuencia, según le dicte su conciencia sin atender mas que a la verdad y a la buena fe.

El Laudo Arbitral este no admitirá ningún recurso; pero notificado que sea, sin otro trámite, se remitirán los autos en revisión al Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo, el que con solo la vista de los mismos confirmara el laudo consultado; o lo reformará o revocará si a su juicio lesionare el orden público.

⁴ Tesis sobre el Arbitraje en Materia Laboral. Rivas Agüinada María Soledad y otro, año 1994, Pág. 7

La resolución arbitral definitiva, una vez revisada, surtirá efecto y será obligatorio para las partes, tres días después de notificado, a menos que en el mismo se señale plazo o fecha para su cumplimiento”.⁵

En la constitución de El Salvador de 1950 se regulaba el arbitraje en el artículo 194 que literalmente decía “se establece la jurisdicción especial de trabajo; los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la gran solución de los conflictos.

El estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”⁶

En 1961 se decretan la ley de Conflictos de Trabajo manifestando que es obligación del estado proporcionar a los trabajadores y a los patronos los medios legales necesarios para que puedan ejercitar y hacer respetar sus derechos e intereses económicos y sociales, con apego a principios contenidos a la Constitución de la República.

En la década de los 60 el arbitraje era obligación del estado promover la conciliación y el arbitraje como medios para solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo; que el conocimiento y solución de los conflictos colectivos de trabajo, debe quedar bajo la competencia del poder judicial, sin perjuicio que el estado tenga facultad para someter al ARBITRAJE OBLIGATORIO aquellos conflictos colectivos de trabajo en que las partes lo han logrado, durante un lapso prudencial, una solución justa, adecuada y oportuna.

Cuando se decreta el primer Código de Trabajo, únicamente aparece regulado el ARBITRAJE VOLUNTARIO, cuyo decreto legislativo fue el 22 de enero de 1963, en el Libro IV, Título III, Capítulo III, aparece “EL ARBITRAJE CONVENCIONAL”, y al

⁵Tesis sobre el Arbitraje en Materia Laboral. Rivas Agüinada María Soledad y otro, año 1994, Pág. 8

⁶Tesis sobre el Arbitraje en Materia Laboral. Rivas Agüinada María Soledad y otro, año 1994, Pág. 9

respecto los artículos 428 Y 429 del código citado literalmente expresaban lo siguiente:

“Art 428. En cualquier estado del conflicto, las partes podrán someterlo a conocimiento de arbitradores. En este caso, cualquiera de ellos presentara la escritura de compromiso a la autoridad que conozca del asunto. Esto suspenderá el procedimiento, juramentara al arbitrador o arbitradores nombrados y les entregara los autos para que resuelvan el conflicto dentro de los quince días de su recibo. Este plazo podrá ser ampliado o restringido por las partes”

“Art 429. Pronunciado, se devolverán los autos a la autoridad la cual notificara la resolución a las partes y archivara las diligencias”.⁷

En estas disposiciones se dejaban al arbitrio de las partes sus controversias al tribunal de arbitraje voluntario, que ellas mismas organizaban y así evitar la imposición del Tribunal de Arbitraje obligatorio. En el código de trabajo de 1972 aparece regulado en los artículos 500 y 515 tanto el ARBITRAJE VOLUNTARIO como el ARBITRAJE OBLIGATORIO.

Actualmente el Arbitraje Laboral esta regulado por los mismos artículos del Código de Trabajo.

1.2 CONCEPTOS SOBRE EL ARBITRAJE.

Existen múltiples conceptos sobre del arbitraje, y en esta ocasión partiremos de lo criterios que mejor se adecuan a los elementos esenciales que componen el arbitraje.

⁷Tesis sobre el Arbitraje en Materia Laboral. Rivas Aguinada María Soledad y otro, año 1994, Pág. 11

Para Guillermo Cabanellas “por arbitraje se entiende 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”.⁸

En el Código de Procedimientos Civiles de El Salvador en el Art. 56 ya derogado por el D.L. N°. 914, del 11 de julio de 2002; da una definición de lo que es el arbitraje que literalmente dice: “son juicios por arbitramiento los que se someten a jueces árbitros que en su nombramiento y ejercicio dependen exclusivamente de la voluntad y arbitrio de las partes”.⁹

En la pagina web del Ministerio de Trabajo aparece una discriminación del arbitraje que literalmente se lee: “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 abogadas o no, conocidas como árbitros, nombradas de común acuerdo por las partes. Las resoluciones que dictan los árbitros se llaman “laudos”.¹⁰

ARBITRAJE LABORAL: La institución genérica del arbitraje, en la esfera del Derecho del Trabajo, 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 se cumple la decisión que en el recaiga. La resolución, imperativa en todo caso, se denomina laudo o sentencia arbitral, y contiene el fallo del árbitro único o de varios arbitradores.¹¹

La decisión de someterse al arbitraje puede surgir de las partes en conflicto o estar resuelto así por el legislador. En el primer supuesto se esta ante el arbitraje convencional autónomo o libre, y el segundo caso, ante el arbitraje obligatorio

⁸ Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, pág. 47 y 48

⁹ Recopilación de Leyes Civiles. Editor Luis Vásquez López 2003 Art. 56 Pr. C.

¹⁰ www.google.com.sv

¹¹ Diccionario de Derecho Laboral, Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Claudia C. Flabiani Pág. 61

imperativo o legal; uno y otro ofrecen ventajas e inconvenientes. Sin perjuicio de ampliaciones en las respectivas locuciones, ante la debilidad congénita del convencional, que no impide de las huelgas, la preferencia doctrinal esta por el impuesto, donde el poder administrativo asume función decisoria por sí o por organismos especializados.

Las anteriores definiciones tienen por objeto proporcionar el conocimiento del arbitraje, en general; para llegar a la figura del arbitraje en materia laboral.

1.3 FORMAS DE ARBITRAJE.

Históricamente, se ha regulado la figura del arbitraje de acuerdo a diferentes ramas jurídicas y de ahí que encontramos los diferentes tipos de arbitraje:

➤ Arbitraje Administrativo.

Cuando se realiza conforme a lo que las partes pacten, con arreglo la Ley de Arbitraje y Mediación.

➤ Arbitraje de Equidad o de Derecho.

Las partes indicarán si los árbitros deben decidir en equidad o en derecho, a falta de convenio, el fallo serán en equidad.

➤ Arbitraje de Equidad.

Si el laudo fundado en la equidad, los árbitros actuarán conforme a su leal saber y entender y atendiendo a los principios de la sana crítica. En este caso, los árbitros tienen que ser necesariamente abogados.

➤ Arbitraje de Derecho.

Si el laudo fundado en derecho, los árbitros deberán atenerse a la Ley, a los principios universales del derecho, a la jurisprudencia y a la doctrina. En este caso, los árbitros deberán ser abogados.

En Materia Laboral el Código de Trabajo regula dos clases de arbitraje:

1. El Arbitraje Voluntario.

Mediante esta clase de arbitraje las partes voluntariamente someterán al arbitraje sus conflictos al conocimiento y decisión del tribunal de árbitros arbitradores por el mutuo acuerdo de las mismas. (art.500 CT.)

2. El Arbitraje Obligatorio.

Lo establece el Art. 515 del Código de Trabajo y hace la referencia que serán sometidos a arbitraje obligatorio los conflictos colectivos de carácter económico que afecten a un servicio esencial.

Y los servicios se consideren esenciales cuando la interrupción ponga en peligro o amenace poner en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

En estas clases de arbitraje el tribunal deberá estar integrado por personas que desempeñan la función de árbitros arbitradores, quienes proceden y fallan conforme le dicten su conciencia y con equidad.

CAPITULO II
EL ARBITRAJE EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS.

Se entiende que el proceso arbitral no tiene cabida en los conflictos individuales, ya que el Código de Trabajo se limita a lo que son los conflictos de interés colectivo, para llegar a la etapa del arbitraje se deben dar las siguientes fases: El Trato Directo, La Conciliación; terminando este proceso con lo que es el Paro o la Huelga.

2.1 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

DEFINICION.

Para llegar a comprender la expresión de “conflicto colectivo de trabajo”, es importante empezar por determinar el sentido de la palabra “conflicto” desde un punto de vista más amplio, para así posteriormente retomar un estudio más a fondo de lo que se entiende por conflicto colectivo de trabajo.

La palabra conflicto se deriva del latín “confligere”, que significa combatir y en sentido amplio se entiende como tal, controversia, desacuerdo.

El Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual, por su parte define el término conflicto como: guerra, lucha, lo más recio e incierto de la batalla, combate o contienda, oposición de intereses en que las partes no ceden, choque o colisión de derechos y pretensiones, situación difícil.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva dice que los conflictos desde el punto de vista del derecho laboral son: “las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión y con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo” ¹²

¹² De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, año 2001.

En cuanto a la definición de conflicto colectivo de trabajo es en realidad una expresión que sirve para englobar lo atinente al proceso de negociación colectiva y su solución. Se entiende que inicialmente el conflicto colectivo de trabajo es como un choque entre patrono y trabajadores entre los cuales el Estado actuaba como mediador, criterio que actualmente es reemplazado por el papel activo del Estado como patrono, en atención a las múltiples actividades económicas que gestionan y a su intensa tarea de intervención sobre la economía nacional, que lo han llevado a sumir papeles muy parecidos a los de la industria privada.

El Código de Trabajo no precisa en que consiste un conflicto colectivo de trabajo, solamente reglamenta los modos de solución a dichos conflictos colectivos y las etapas de negociación de los mismos. Para el legislador el conflicto colectivo esta circunscrito a la negociación colectiva y concretamente a las actuaciones que pueden sustituirse a partir del momento mismo de la presentación de un pliego de peticiones al empleador hasta su solución directa o por vía indirecta del proceso arbitral.

Terminadas las etapas de la solución de conflictos colectivos de trabajo, la huelga es considerada, como una expresión de solidaridad de los trabajadores es la que mas se ha usado y servido como mecanismo de presión para obtener un resultado beneficioso para los trabajadores ya que al suspender sus labores cuestionan tanto al sector patronal como al Estado mismo, obteniendo con ello determinadas ventajas y reivindicaciones.

Los conflictos colectivos de trabajo reúnen ciertas características o caracteres particulares entre los que están:

- 1 Una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo.
- 2 La materia sobre la que versa el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho de trabajo, criterio que, sin lugar a dudas, define un marco teórico y conceptual apropiado para las distintas opciones de clasificación.

- 3 Los sindicatos intervienen como parte en el proceso. Los trabajadores actúan representados por el sindicato “Art 274 del Código de Trabajo”, 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 de la negociación del conflicto colectivo económico.

En la actualidad, los conflictos de trabajo tienen tres causas principales, a saber:

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.
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.

2.1.1 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO:

El Código de Trabajo en el Art. 467 clasifica los conflictos colectivos de trabajo por su naturaleza en:

1. Jurídicos o de Derecho;
2. Económicos o de Interés.

Los conflictos de derecho se relacionan con la interpretación o aplicación de una norma jurídica existente. En cambio los conflictos económicos o de interés surgen cuando en el curso de las negociaciones colectivas un sindicato presenta una nueva demanda, como por ejemplo, la obtención de remuneraciones más elevadas.

EL Art. 468 del Código de Trabajo dice como son considerados los conflictos de trabajo y literalmente expresa:

“Se consideran Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho, todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores.”¹³

Las clasificaciones sobre los conflictos de trabajo son muy diversas, pero entre las más aceptadas están:

- 1 Por los sujetos que intervienen.
- 2 Por la naturaleza del interés en juego.
- 3 Por la naturaleza del conflicto.

Sujetos que Intervienen en el Conflicto.

- a) Conflictos obreros patronales: son los que se presentan entre un trabajador y un patrono en forma individual o también entre una asociación profesional (sindicato) y un empresario (patrono).
- b) Conflictos intersindicales: son aquellas en las cuales las partes de la contienda están representadas por asociaciones profesionales llamadas sindicatos.
- c) Conflictos entre obreros: son las controversias entre personas que se hallan vinculadas por contrato de trabajo y generalmente suceden en la pugna por derechos escalafonarios.

Por la Naturaleza del Interés en Juego.

- a) Individuales: son aquellos cuyas consecuencias o efectos derivados de la pretensión, alcanzan únicamente a quienes intervienen en el.
- b) Colectivos: son aquellos cuyas consecuencias o efectos derivados de la pretensión, se extienden a personas no sujetos del conflicto, que resultan esencialmente afectadas por el mismo.

¹³ Lic. Luis Vásquez López, Código de Trabajo, decima edición, año 2005

En esta clasificación el criterio de división es el interés en cuestión, no el número de personas que intervienen en la controversia. En los conflictos individuales las decisiones solo afectan los intereses de los sujetos que han intervenido directamente en el, en cambio, en los conflictos colectivos las decisiones tienen un ámbito de aplicación mucho mayor, ya que afectan a personas que no intervienen directamente en el conflicto.

En los conflictos individuales se trata de dilucidar cuestiones jurídicas individuales, aplicando las normas laborales existentes por eso se dice, que generalmente son conflictos de naturaleza jurídica. Por el contrario, en los conflictos colectivos el interés principal son los intereses económicos de todos los trabajadores a satisfacer, todas ves que el conflicto reside en el hecho de que una de las partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo.

Por la Naturaleza del Conflicto.

Esta clasificación es conforme con la del Código de Trabajo a la que hace referencia en el artículo 467.

- a) Conflictos Jurídicos o de Derecho: es aquella controversia que se origina en la aplicación o interpretación de una norma preexistente y que naturalmente debe ser decidido por la autoridad competente.
- b) Conflictos Económicos o de Interés: es un conflicto para modificar un derecho existente o para crear uno nuevo, por parte de los protagonistas de la relación labora.

El conflicto es económico, cuando persigue o tiene por objeto la creación de nuevas condiciones o la modificación de las ya existentes el conflicto económico en una contienda que busca la creación de un nuevo estatus jurídico.

Mario de la Cueva concluye al respecto que, “los conflictos colectivos de trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia, en cuanto los conflictos individuales de trabajo

son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas”.¹⁴

Guillermo Cabanellas, por su parte entiende que “el conflicto colectivo exige que los intereses en juego correspondan al grupo; el conflicto individual, aun cuando existan pluralidad de sujetos, requiere que los intereses en juego corresponda a sujetos aislados, no al grupo”.¹⁵

2.2 CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Antes de conceptualizar el conflicto individual es preciso y distinguir la naturaleza individual o colectiva de un conflicto laboral.

El ilustre tratadista PAUL DURAND plantea la diferencia entre los conflictos individuales y colectivos de la siguiente manera “si se establece con precisión los elementos esenciales de los colectivos, resultara que todos aquellos que no lo satisfagan las necesidades, entraran en la categoría de los individuales: debe reunir dos condiciones “para que un conflicto adquiriera la naturaleza de colectivo, relativa una de las partes que protagoniza la contienda y la otra el objeto de la controversia”.¹⁶ El primer elemento presupone la presencia de una comunidad obrera, pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte aun solo patrono, pero pierde esa característica si la contraparte es un trabajador. Para la existencia de la segunda condición es indispensable que el conflicto ponga en juego un interés colectivo, lo que ocurrirá si la solución que se de a la deferencia afectara las condiciones individuales de todos los trabajadores de la empresa, o por lo menos, a los miembros de una categoría profesional; y debe de agregarse todavía que serán conflictos colectivos los que plantean la creación de nuevas normas generales.

¹⁴ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, año 2001.

¹⁵ Guillermo Cabanellas, Editorial Heliasta, año 1998.

¹⁶ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, año 2001.

Atendiendo a las reglas antes mencionadas se puede decir que los conflictos individuales son los que afectan únicamente intereses particulares de una o varias personas.

Como puede observarse, el criterio que nos ha servido de base es la naturaleza de los intereses afectados, individuales o particulares, generales o colectivos.

Al hablar de los conflictos individuales de trabajo, que son siempre de naturaleza jurídica y que de acuerdo a su procedimiento podrían clasificarse en ordinarios y extraordinarios.

REGULACION:

Existe una serie de procesos que resuelven lo que son los conflictos individuales, el Código de Trabajo lo establece, por tanto estos son:

- a) Juicio Ordinario (Art.378 y sig. C.T.)
- b) Juicios de Única Instancia (Art. 425 y sig. C.T.)
- c) Juicios de Suspensión de Contrato (Art. 440 y sig. C.T.)
- d) Procedimientos para la Revisión de fallos pronunciados en Juicios por Riesgos Profesionales. (Art. 445 y sig. C.T.)

El Artículo 369 del Código de Trabajo establece: “corresponde a los jueces de lo laboral y a los jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que ejerciten en juicio o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico que se susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral...”¹⁷

¹⁷Lic. Luis Vásquez López, Código de Trabajo, decima edición, año 2005

PROCEDIMIENTO:

Según el Código de Trabajo, en materia de conflictos individuales, existen cuatro clases de procesos: los del Juicio Ordinario y los especiales del Juicio de Única Instancia; del Juicio de Suspensión del Contrato Individual de Trabajo y de la Revisión de Fallos pronunciados en Juicios por Riesgos Profesionales.

El Juicio Ordinario se encuentra regulado en el título segundo, capítulo I del Código de Trabajo, (Art. 378-424 CT), con el cual da comienzo con la interposición de la demanda, admitida la misma pasamos a la etapa de la citación para la conciliación de las partes y esta tendrá calidad de emplazamiento para que la parte en conflicto pueda contestar dicha demanda (Art. 385-391 C.T.), si las partes logran un total acuerdo se pone fin al conflicto.

En los Juicios de Única Instancia se celebran en cuanto a lo referente a la cuantía el art. 425 del Código de Trabajo que estos juicios se tramitaran con una cuantía que no exceda de los doscientos colones, dando aplicación al procedimiento en los artículos siguientes.

En este tipo de Juicio la parte en conflicto tiene dos opciones para interponer la demanda ya que lo puede realizar por escrito o lo puede hacer verbalmente en este último caso el Juez levantara acta. En este caso las partes en la audiencia conciliatoria podrían llegar aun acuerdo dándole fin al conflicto tal como en el Juicio Ordinario, pero si la conciliación fu parcial el Juez tiene la obligación de resolver en los puntos en desacuerdo y de recibir las pruebas que específicamente se le prometan el primer día de termino probatorio y que no impliquen la prolongación de este.

En el caso del Juicio de Suspensión de Contrato el Art. 440 del Código de Trabajo establece los casos en que la suspensión de contrato procede, y una vez admitida la demanda, se realizara el emplazamiento al demandado ya sea el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes esto según el art. 442 inc. 1º del Código de Trabajo, para que este realice la contestación de la demanda, en este proceso se da

la presunción legal de la existencia de los contratos individuales de trabajo. Hasta llegar a la sentencia.

Luego de haber hablado de los Juicios Individuales de Trabajo llegamos hasta las etapas de solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

En Art. 480 del Código de Trabajo nos dice que “Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollaran conforme a las diferentes etapas ya antes mencionadas que son:

- a) La del Trato Directo;
- b) La de Conciliación;
- c) La de Arbitraje y
- d) La Huelga o Paro”.

2.3 EL TRATO DIRECTO.

El Trato Directo es la manera más básica de resolver los conflictos colectivos entre los trabajadores y los patronos, y consiste en la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo. El Art. 481 del código indica que “cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato o convención colectivo de trabajo, la solicitud deberá de ser formulada por escrito y se acompañara de dos ejemplares del proyecto de contrato o convención, y se denominara Pliego de Peticiones, y certificación del punto de acta de la sesión donde se haya aprobado dicho proyecto”¹⁸

Se puede ver de la siguiente manera que la celebración o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo presentado por el sindicato de trabajadores y la reunión de las partes, es como se le conoce, generalmente al Trato Directo. Este es la etapa que resulta mas elemental y mas cotidiano para llegar a una solución de los conflictos propiamente, también se le considera como el primer paso, ya que el Código de Trabajo establece cierto procedimiento, aunque este no sea tan riguroso como el de las otras etapas, pero se hace para tratar de lograr que el conflicto se

¹⁸ Lic. Luis Vásquez López, Código de Trabajo, decima edición, año 2005

resuelva en esta etapa, mediante el acuerdo directo entre patronos y los trabajadores.

De acuerdo a la tendencia la etapa del Trato Directo o Arreglo Directo se considera por la mayoría de los autores como el proceso mas básico, ya que esta etapa representa una gran ventaja para llegar a una pronta solución a los conflictos colectivos de trabajo, ya que son las partes las que directamente y sin intermediarios, realizan la negociación y es posible que el conflicto se resuelva en esta misma etapa mediante el avenimiento directo entre los patronos y los trabajadores. De igual forma, esta etapa de Trato Directo o Arreglo Directo no llegue a terminar en un acuerdo total sobre el proyecto de contrato o convención, o sobre el mismo en su caso, si no solo alcanzar un acuerdo parcial sobre algunos puntos del Pliego de Peticiones o no lograr acuerdo alguno; pero ambos casos se pasaría a la segunda etapa que es la de conciliación, si estas no acuerdan pedir una prorroga al Director General de Trabajo.

El Código de Trabajo lo regula en el Art. 489 y dice, “la etapa de trato directo no podrá tener una duración mayor de veinte días hábiles, excepto que las partes acuerden su prorroga. Al vencer este periodo cualquiera de las partes podrá pedir al Director General de Trabajo, que se inicie la etapa de conciliación;

No será necesario aguardar la conclusión del plazo a que se refiere el inciso anterior si la parte que recibe el Pliego de Peticiones manifiesta que se niega a entrar en negociaciones”.¹⁹

2.4 LA CONCILIACION.

Al no haber avenimientos directo entre las partes, la etapa que sigue es la de la conciliación. La parte mas diligente o la mas interesada en la solución del conflicto podrá pedir al Director General de Trabajo que inicie la etapa de la Conciliación.

Y esta etapa de la Conciliación Laboral consiste en el procedimiento que establece el Código de Trabajo para evitar el planteamiento de un conflicto laboral y

¹⁹ Lic. Luis Vásquez López, Código de Trabajo, decima edición, año 2005

para llegar a una solución cuando se da origen a un conflicto colectivo y evitar que se de la huelga. de acuerdo al Art. 491 Del Código de Trabajo, el proceso de conciliación inicia desde “cuando en el caso del Art. 488 la negativa de las partes a quien se represente la solicitud de negociación se fuere en la falta de titularidad de los solicitantes, el Director General de Trabajo, como acto previo a la etapa de conciliatoria, comprobara si existe o no tal extremo en un plazo no mayor de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de haberse recibido la solicitud a que se refiere el Art. 492 tal diligencia no estará sujeta a ninguna formalidad y la resolución del Director General no admitirá ningún recurso”²⁰

Promover esta etapa es mandato constitucional, de acuerdo a lo que literalmente dice el Art. 49 en el inciso 2 de la Constitución; “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”.

Este medio se fundamenta en la actividad autónoma de las partes para poner fin al conflicto a petición de las mismas o de un conciliador designado, y este deberá de moderar el comportamiento de los interesados y procurar avenirlos, proponiéndoles sobre los distintos puntos de los desacuerdos las soluciones que de acuerdo a ellos sean imparciales y encaminadas a armonizar los diferentes intereses de ambas partes. Esto conforme a lo regulado el Art. 493 del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo en el Art. 492 nos dice quienes pueden ser los conciliadores. “Al recibir la solicitud de conciliación, el Director General de Trabajo inmediatamente, si el decidiere no intervenir como tal, designara un conciliador para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes cite a las partes en conflicto, a

²⁰ Lic. Luis Vásquez López, Código de Trabajo, decima edición, año 2005

efecto de que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar; en caso de desacuerdo o inasistencia, el Director General de Trabajo hará los señalamientos respectivos.

Además del conciliador, en reuniones en que tengan que abordarse asuntos importantes o difíciles, podrán participar uno o mas conciliadores nombrados por el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social”.²¹

La etapa de conciliación es debidamente obligatorio para las determinadas partes, ya que estas están obligadas a comparecer por el avenimiento que no se pudo dar en la etapa anterior, pero si el apoderado comparece por segunda vez a las audiencias conciliatorias, manifestando que no tiene instrucciones para conciliar; se citara personalmente al representado, y si este no comparece podrá incurrir en una multa de hasta un mil colones. (Art. 494 inc. Ultimo C.T.). También la renuncia independientemente sea alguna de las partes a comparecer a las citaciones es tomado como abandono de la conciliación. El Art. 494 del Código de Trabajo nos señala las características de La etapa de conciliación, y nos dice; “el procedimiento de conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad; en el no se admitirán sistemas o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al tramite y a la negociación”.²²

Por lo que se puede decir que la actividad del conciliador es muy compleja por que entiende la promoción del acuerdo, la toma de medidas que suministren conocimiento adecuado de la materia del conflicto y la dirección de las gestiones para inducir a las partes a una solución concertada, y su resultado no obstante en la concurrencia del conciliador, es un acuerdo entre las dos partes del conflicto.

Al referirse al procedimiento, se dice que este no esta sujeto a ninguna formalidad; solo se toman medidas de las cuales podemos mencionar algunas y

²¹ Lic. Luis Vásquez López, Código de Trabajo, decima edición, año 2005

²² Lic. Luis Vásquez López, Código de Trabajo, decima edición, año 2005

estas son: no admitir métodos o procedimientos que puedan retener el avenimiento de las partes y debe darse en todo caso, la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación lo cual lo podemos avocar en el Art. 494 del Código de Trabajo. La cual se debe de entender, la suspensión colectiva de trabajo o suspensión del contrato o convención colectiva, indiferentemente este sea por la pluralidad de trabajadores (Huelga) o ya sea esta a petición del patrono o del sindicato de patronos (Paro); por que estas medidas de acción directa solo se pueden poner en ejecución cuando la gestión conciliatoria fracasa o la propuesta de someter el conflicto al Arbitraje esta es rechazada.

El Código en el Art. 496 nos establece la circunstancia por las cuales concluye la etapa de la conciliación sin poder llegar a un acuerdo las partes con la controversia.

1. Por manifestar una de las partes expresamente que no están dispuestas a conciliar.
2. Cuando una de las partes deja de concurrir a tres reuniones conciliatorias.

En el caso que el conciliador no sea este el Director General de Trabajo, devolverá a este las diligencias que haya realizado, para que este dicte la resolución en la cual declara terminada la etapa de conciliación. Esto deberá de ser realizado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación de la resolución referida, cualquiera de las partes puede tomar la decisión de someter el conflicto a Arbitraje. Para este caso, el Director General de Trabajo deberá comunicarlo a la otra parte, y esta tendrá veinticuatro horas siguientes para manifestarse si acepta o no acepta el Arbitraje ofrecido. Para el caso que este si sea aceptado, se deberá pasar a la etapa del Arbitraje; el Director General de Trabajo este deberá de comunicar al oferente; y en el caso que este fuese la parte que promovió el conflicto, dentro de la veinticuatro horas siguientes manifestara a tal funcionario el propósito de declarar la huelga o paro, o ya sea que este desiste del conflicto. Esto de acuerdo a los Art. 497 y 498 del Código de Trabajo.

En el Art. 499 de el Código de Trabajo encontramos que cuando el propósito de la parte que promovió el conflicto no sea de someterlo al conocimiento de árbitros si no fuese el de declarar la huelga o ya sea el paro, se dará paso a cada una de las etapas correspondientes. Si alguna de la partes desistieren, se terminara el conflicto.

Para someterse a la etapa del Arbitraje deberán transcurrir veinticuatro horas, contados a partir de la notificación de la resolución de la etapa de conciliación esto de acuerdo a los artículos 497 y 498 del Código de Trabajo.

2.5 SOMETIMIENTO DEL CONFLICTO AL ARBITRAJE.

¿Qué es el Arbitraje?

Según la ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje lo define de la siguiente manera en Art. 3 literal “c”

“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.”²³

El Código de Trabajo señala que concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo será sometido total o parcialmente al arbitraje en los siguientes casos de acuerdo como lo establece literalmente el Art. 500 de Código de Trabajo.

- 1º cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje;
- 2º cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje;
- 3º siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad.

De esta manera el arbitraje puede ser voluntario u obligatorio, dado que la decisión de someterse a arbitraje puede surgir de las partes en conflicto o por que esta resuelto así por el legislador. La etapa arbitral se distingue de la conciliación, la

²³ Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje. Año 2003

cual es obligatoria para las partes de cualquier conflicto colectivo, ya que el arbitraje puede surgir por la voluntad de las partes en un conflicto.

Para el Código de Trabajo en el Art. 515 nos dice que en el arbitraje obligatorio “serán sometidos a arbitraje obligatorio los conflictos colectivos de carácter económico que afectasen a un servicio esencial...”²⁴

A tales efectos se consideran servicios esenciales aquellos cuya interacción ponga en peligro o amanece poner en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

Por ejemplo son considerados Servicios Esenciales: la Salud, la Energía Eléctrica, El Agua etc.

2.5.1 DESIGNACIÓN DEL TRIBUNAL ÁRBITRO.

El Código de Trabajo contempla la forma de llevar a cabo la designación de los árbitros. La designación de estos puede ser como lo establece el Art. 501 del Código de Trabajo.

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 debe informarse al Director General de Trabajo. Si alguna de las partes no lo hiciera en el plazo mencionado, el Director lo hará en nombre de la parte renuente como lo anterior mente dicho

Una vez designados los árbitros, estos serán citados por el Director General de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes para ser juramentados y para elegir un tercer arbitro, quien será designado presidente del Tribunal, si los árbitros designados no se pusiesen de acuerdo en la designación del tercero en discordia, el Director hará el nombramiento dentro de las veinticuatro horas. Todo este procedimiento de acuerdo al Art. 501 del Código de Trabajo.

²⁴ Lic. Luis Vásquez López, Código de Trabajo, decima edición, año 2005

En el Arbitraje obligatorio, el nombramiento de los árbitros se hará de igual manera que en el arbitraje voluntario la única diferencia con el arbitraje obligatorio es que este se da cuando esta en riesgo un servicio esencial esto se encuentra regulado por el Art. 515 del Código de Trabajo.

2.5.2 REQUISITOS, INCAPACIDADES, RECUSACIONES Y EXCUSAS DE LOS ÁRBITROS.

Los requisitos para ser árbitro están regidos por el Art. 502 del Código de Trabajo, exigiendo que los árbitros sean personas que conozcan los problemas económicos sociales y especialmente las condiciones de trabajo en la rama de actividad correspondiente mientras que para ser conciliador se requiere una persona que posea una habilidad especial en derecho laboral, relaciones humanas y psicología individual y colectiva. Además, los árbitros gozan durante el ejercicio de sus funciones de los mismos derechos que las partes en conflictos.

El Código de Trabajo de El Salvador establece una serie de requisitos e incapacidades designadas a asegurar la imparcialidad de los árbitros. Hay que hacer notar algo muy importante es el Código Trabajo del país no establece una clara diferencia entre lo que son “incapacidades” y “requisitos”; pero ambos son causales de recusación de los árbitros, esto lo encontramos a partir del Art. 502 hasta el 505 del Código de Trabajo.

¿Qué debemos entender por requisitos?

Son aquellas cualidades que los árbitros deben tener para ser aptos a ocupar el cargo de árbitro.

¿Qué son las incapacidades?

Son aquellas situaciones, estados o condiciones que impiden a una persona ejercitar el cargo de árbitro.

Algunos de los requisitos que el Código de Trabajo establece para desempeñar el cargo de árbitro son:

1. Ser ciudadano salvadoreño.
2. Ser mayor de veinticinco años.
3. Saber leer y escribir.
4. Encontrarse el pleno goce de los derechos civiles y políticos.
5. No haber sido condenado por delito alguno.

Estos se encuentran en el Art. 502 del Código de Trabajo.

Dentro de estos requisitos hay que detenerse y observar que el código no distingue en cuanto al requisito número uno ya que este no hace mención de que para ser árbitro se debe ser ciudadano por nacimiento, dando a entender, que también pueden ejercer como árbitros en los conflictos colectivos económicos los salvadoreños naturalizados.

En cuanto a los demás requisitos podemos decir, que hay muchos más, en comparación con los exigidos en el Código Civil, para el arbitraje.

Además de los requisitos anteriores relacionados, es necesario que los árbitros no tengan ninguno de los impedimentos o inhabilidades señalados por el Art. 503 del Código de Trabajo y son los siguientes:

1. Haber intervenido directa o indirectamente en representación de una de las partes, en las etapas de trato directo o conciliación.

Por ejemplo que las una de las personas involucradas en la etapa de conciliación sea nombrado arbitro, tienen que ser ajenos.

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

La razón de ser de la anterior disposición radica en la necesidad que existe en el Tribunal de arbitraje, de intereses peculiares, ya que sin ello no podría cumplirse con los fines del arbitraje en esta clase de conflictos, ni con el Art. 506 del

Código de Trabajo, que dispone que los árbitros deben actuar conforme su conciencia y con equidad, que es la concretización de la Justicia a un determinado caso. Lo que el legislador intenta es que al facultar a los árbitros a fallar de acuerdo a su conciencia y equidad, se eviten injusticias por el incumplimiento de la ley. (Código de Trabajo)

Llegamos hasta el artículo 504 del código de trabajo donde establece que los árbitros podrían ser recusados ante el Director General de Trabajo, dentro de las cuarenta y ocho horas de juramentados, y dicho funcionario resolverá el incidente, en las cuarenta y ocho horas siguientes. Resolución de la cual no se admitirá recurso alguno.

Entre las causas de recusación tenemos:

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

Estas causas de recusación las encontramos a partir del artículo 505 del Código de Trabajo.

El procedimiento de recusación se aplica tanto en el arbitraje voluntario como en el arbitraje obligatorio.

Es importante mencionar la figura de la recusación de los árbitros, aunque el legislador no ha dado la oportunidad de que los árbitros puedan abstenerse por sí mismos de asumir el cargo. Pero también se les da la posibilidad a dichos árbitros de poderse excusar. Art. 13 C.T.

2.5.3 FUNCIONES.

Las funciones que los árbitros deben desarrollar en los conflictos colectivos vienen dadas en el procedimiento de solución de los mismos. Se puede decir que les corresponde recibir todos los informes y diligencias del proceso conciliatorio, pudiendo efectuar todas las investigaciones que consideren necesarias para la mejor solución del caso planteado así como solicitar información adicional de la partes y recabar también ciertas clases de pruebas.

2.5.4 REMUNERACIONES.

En materia Laboral, los árbitros trabajan únicamente por la voluntad de ver solucionado el conflicto colectivo, ya que este puede alcanzar inmensas proporciones lesionando con ello el bienestar nacional; se dice esto por que a los árbitros se les puede, incluso, dejar de cancelar sus honorarios, bien porque existen propuestas asignadas para ello o porque el sobrepasarse del tiempo para dictar el laudo, se les sancione retirándoles sus honorarios.

En el Art. 514 del Código de Trabajo literalmente expresa 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 cubrir los gastos que ocasionen los tribunales arbitrales, se incluirán en el presupuesto anual la partida correspondiente.”²⁵ Como se trata de Tribunales transitorios, la forma de remunerarlos es a través de partidas del Ministerio de Trabajo, no por tarifas fijas.

2.6 EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL.

Podemos ver que el compromiso arbitral surge, de acuerdo con el Código de Trabajo, sólo durante la etapa de arbitraje.

²⁵ Lic. Luis Vásquez López, Código de Trabajo, decima edición, año 2005

Dentro de los cinco días siguientes a la toma de posesión del tercer árbitro, el Tribunal señalará hora para oír a las partes, enterarse de los detalles del conflicto y recibir las pruebas que crea convenientes. (Art.509 C.T)

El Tribunal debe actuar sin formalismos legales de procedimiento en la recepción de pruebas ofrecidas por las partes y de las que considere necesarias para la justificación de los hechos. También tiene facultad para efectuar todas las investigaciones conducentes al mejor esclarecimiento de las cuestiones planteadas y para solicitar el auxilio o informes de las autoridades y tribunales de trabajo.

2.7 LAUDO ARBITRAL

¿Qué es el Laudo?

“En la técnica actual, por laudo se entiende la sentencia o fallo que pronuncia los árbitros en los asuntos a ellos sometidos voluntariamente por las partes, y que poseen fuerza ejecutiva de sentencia firme, una vez consentidos o agotados los recursos de que son susceptibles, y de pasar en autoridad de cosa juzgada como los fallos de los tribunales ordinarios. La fuerza de los laudos no solo procede de la ley, si no que también es consecuencia de un contrato solemne celebrado entre las partes, que estipulan en el compromiso, documento publico, aceptar lo que resuelven los jueces por ellas designados.”²⁶

Nos referimos al fallo que los árbitros pronuncian sobre el conflicto que se les encarga para su conocimiento deberá referirse única y exclusivamente a los puntos que se les ha planteado para su resolución; por que de lo contraria estaríamos frente a un exceso de funciones públicas; debiendo firmarse por todos los árbitros, aunque la omisión por parte de alguno de ellos no produce la nulidad; tampoco tendría este efecto si para el caso el laudo arbitral es dictado fuera de los treinta días establecidos para ello. (Art. 510 C.T.)

²⁶ Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, 22º edición, año1995.

En el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 511 establece que el “laudo arbitral no admite recurso alguno.”²⁷ Quitándoles así el derecho a las partes de impugnar dicho fallo cuando se considere que se esta lesionando sus intereses, dando lugar a ello a que se de vigencia a fallos injustos que agudizan mas el enfrentamiento de las dos clases en conflicto de los patronos y trabajadores.

Mediante el Laudo Arbitral se pone fin al conflicto colectivo de carácter económico. Art. 512 C.T.

2.7.1 NATURALEZA JURÍDICA DEL LAUDO ARBITRAL

El laudo en el arbitraje voluntario, es nada más que un contrato, puesto que las partes con antelación al mismo acuerdan someterse a lo que el tribunal decida.

“Laudo, convenio colectivo, estatuto profesional constituyen términos parecidos, pero distintos en la larga serie de los esfuerzos universalmente realizados para conciliar respetables intereses en busca del plano de equilibrio. Pero sus diferencias, particularmente en lo que al procedimiento y en consecuencias atañen, son notables. El laudo es una sentencia arbitral. Emanada, en consecuencia, de un tercero ajeno a la contienda. No es una recomendación de arreglo, sino un fallo. El convenio colectivo, como su nombre lo indica, es una convención, un acuerdo de la voluntad de ambas partes, en el que la actividad administrativa puede o no, actuar como gestora o conciliadora, pero en el que siempre es el órgano oficial registrador de lo convenido. El laudo emana siempre de un tercero (individuo, órgano administrativo, tribunal colegiado, preexistente o posterior al conflicto); el convenio de las partes.”²⁸

Aunque otros como por ejemplo la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje en el art. 63, sostienen la posición de que el laudo arbitral constituye una sentencia,

²⁷ Lic. Luis Vázquez López, Código de Trabajo, decima edición, año 2005

²⁸ Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, 22ª edición, año 1995.

puesto que es un fallo que resuelve un conflicto y el cual es de cumplimiento obligatorio; además que los Tribunales de Arbitraje, como ya se ha mencionado anteriormente; el laudo Arbitral se asemeja a lo que en doctrina se denomina sentencia colectiva que es una resolución dictada por un Juez de Trabajo y que surte efectos sobre un número no determinado de personas, tal como sucede con el contrato colectivo de trabajo, se diferencia de dicha sentencia en que esta es emitida por Jueces ordinarios, quienes tienen la obligación de actuar y proceder aplicando el derecho ya existente para la solución del conflicto que se les plantea; mientras que los árbitros lo hacen de acuerdo a su conciencia y equidad, creando derecho por medio del fallo arbitral.

Hay que dejar claro que el laudo arbitral posee el carácter de un contrato o convención colectiva de trabajo.

CAPITULO III

CASO PRACTICO APLICANDO LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE TRABAJO, INICIANDO CON LA ETAPA DE TRATO DIRECTO, CONCILIACION Y TERMINANDO CON LA ETAPA DEL ARBITRAJE. Y LA PERCEPCION DE LOS SINDICATOS A LA APLICABILIDAD DEL ARBITRAJE.

3.1 PRESENTACION DE CASO PRÁCTICO.

ETAPA DEL TRATO DIRECTO

Según el Art. 481 de Código de Trabajo, el Trato Directo se trata de una celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo.

Procedimiento de la Etapa de Trato Directo

La Etapa de Trato Directo inicia con la solicitud que deberá ser formulada por escrito y dirigida al Señor Director General de Trabajo, adjuntado a ella dos ejemplares del proyecto de contrato o convención; a dicha solicitud presentada se le denomina Pliego de Peticiones, además se le anexa la certificación del punto de acta.

Para efecto de lo anterior se realizara un comparativo entre lo que establece el Código de Trabajo a partir del Art. 481 al 489 y el proceso que realizo el Ministerio de Trabajo entre el Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador Seccional por Empresa DELSUR contra la Distribuidora de Electricidad DEL SUR, S.A. de C.V., dentro de la cual destacamos el nombre y generales de los sujetos que establece el Art. 482 Código de Trabajo en su literal "a" en los cuales intervienen: Lic. José Santos García Cordon y la Ingeniero Carmen Waleska Moyano Escobar.

Una vez presentada la solicitud se fijara; lugar, fecha y hora para las sesiones de negociación.

De acuerdo a lo establecido en el Art.484 Código de Trabajo, no se logro definir lugar, día y hora para las sesiones de negociación, por no llegar a un acuerdo entre las partes en los términos establecidos a partir del Art.485 del Código de Trabajo, será el Director General de Trabajo quien determinara lo que dice el Artículo antes citado.

El Art. 487 Código de Trabajo, establece dos formas de llegar a las negociaciones; una de ellas es tener un acuerdo total y someterlo a la aprobación de la Asamblea Sindical; la segunda consiste en un acuerdo parcial que este puede darse sobre ciertos puntos específicos y los puntos sobre los cuales no se llegaron a un acuerdo se levantarán en acta respectiva en duplicado. No llegando a un acuerdo cualquiera de las partes solicita al Director General de Trabajo que se inicie la etapa de conciliación.

ETAPA DE CONCILIACION

Según el Art.492 Código de Trabajo, una vez recibida la solicitud de conciliación el Director General de Trabajo designara un conciliador si el decidiere no intervenir como tal.

Para el caso expuesto se nombraron para que intervinieran tres conciliadores en esta etapa, por lo cual ellos tienen la facultad de acordar horarios para la celebración de las reuniones de conciliación.

En este caso no se pacto ningún acuerdo a cerca de los horarios para la realización de las reuniones, por lo cual fue el Director General de Trabajo quien hizo los señalamientos respectivos dando cumplimiento al Art.492 inciso 1º del Código de Trabajo.

El Art.494 Código de Trabajo, dice: “Que el Procedimiento de Conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad...”

El Art.495 Código de Trabajo aplicado al caso concreto se estaría negociando todos los puntos, ya que en la Etapa del Trato Directo no se llegó a ningún acuerdo sobre ninguno de los puntos planteados.

La Etapa de Conciliación a partir de la primera reunión tendrá un plazo de duración de quince días; pero las partes pueden acordar pedir una prórroga a ese tiempo establecido en el Art.496 Código de Trabajo.

La Conciliación puede concluir anticipadamente por las causas establecidas en el Art. 496 inciso 2º Código de Trabajo, las cuales son: 1ª) Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar, y 2ª) Cuando una de las partes deja de concurrir a tres reuniones conciliatorias; para el caso en estudio se dio la causal primera.

Concluyendo con la Etapa Conciliatoria y pasando a la Etapa de Arbitraje para el caso concreto, la Representante Legal de la Distribuidora de Electricidad DELSUR S.A. de C.V. comunica al Director General de Trabajo para que comunique al Sindicato que ha decidido someter el conflicto a arbitraje, una vez el Sindicato manifiesta estar de acuerdo el Director General de Trabajo cierra la Etapa Conciliatoria y se da por iniciada la Etapa de Arbitraje dando cumplimiento al Art.497 y 498 del Código de Trabajo.

ETAPA DE ARBITRAJE

Habiendo iniciado la Etapa de Arbitraje de conformidad al Art.500 numeral 1º y 3º del Código de Trabajo para lo cual cada una de las partes tiene un plazo de veinticuatro horas para nombrar su árbitro arbitrador una vez los dos primeros árbitros nombrados serán citados por el Código de Trabajo para ser juramentados y que nombren el tercer árbitro, pero si ellos no se ponen de acuerdo el Director General de Trabajo lo hará y juramentará según lo establecido en el Art. 501 Código de Trabajo.

Una vez nombrados y juramentados los Árbitros Arbitradores que forman el Tribunal de Arbitraje cumpliendo con los requisitos del Art.502 Código de Trabajo, se les da

posesión y el Director General de Trabajo entrega todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento arbitral conciliatorio fundamentando con el Art.506 Código de Trabajo.

“Los Árbitros procederán y sentenciaran conforme les dicte su conciencia y equidad” Art.507 Código de Trabajo. Pero los si los árbitros estiman conveniente para la mejor solución de las cuestiones planteadas y para ilustrar a su juicio pueden ordenar inspecciones, peritajes e interrogar y recibir declaraciones de las partes.

El Art. 508 Código de Trabajo, hace referencia a que si faltare uno de los miembros del Tribunal de Arbitraje estará sujeto a una sanción que se encargara de imponerla el Director General de Trabajo por un monto de cien colones ya que el conflicto deberá de resolverse con la asistencia plena y por mayoría de votos de todos sus miembros.

Una vez el Tribunal de Arbitraje tome posesión citara a las partes en el termino de cinco días señalando lugar, día y hora para llevar a cabo la audiencia y oír a las partes, intentando por ultima vez el avenimiento entre las mismas, Art.509 Código de Trabajo.

En el Art.510 Código de Trabajo, se establece un plazo de treinta días contados a partir de la integración del Tribunal de Árbitros para que este dicte el fallo que se denominara Laudo Arbitral, el cual será firmado por cada uno de los Árbitros Arbitradores, este plazo de treinta días puede extenderse y no produce efecto de nulidad del Laudo Arbitral; pero dichos árbitros serán sancionados quitándoles el derecho a sus honorarios. Los honorarios de los árbitros serán determinados y pagados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según lo establecido en el Art.514 Código de Trabajo.

El Art.512 Código de Trabajo, es bien claro al decir: “El laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene carácter de contrato o convención colectivos de trabajo; se inscribirá

sin mas tramite ni diligencia en el registro correspondiente y su vigencia será de tres años contados a partir de la inscripción”.

3.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

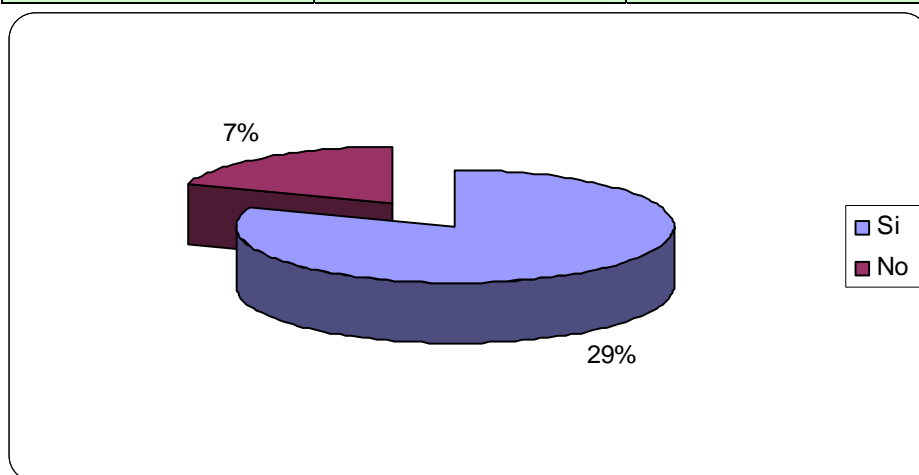
A continuación se hace un análisis de los resultados obtenidos de las preguntas realizadas por medio de encuesta a algunos Empleados del Ministerio de Trabajo, a los diferentes sindicatos del País como lo son SIGESAL, STISS, SIMETRIS, donde se pretende aportar la situación real que se vive en la actualidad en nuestro país.

Pregunta No 1

¿Conoce usted que es el Arbitraje en materia laboral como solución del conflicto?

Esta pregunta muestra que el 80.55% de las personas entrevistadas, conocen que es el arbitraje en materia laboral y el 19.46% dieron una respuesta negativa diciendo que no conocían que era o que significaba ese termino.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	80.55%
No	7	19.46%
Total	36	100%

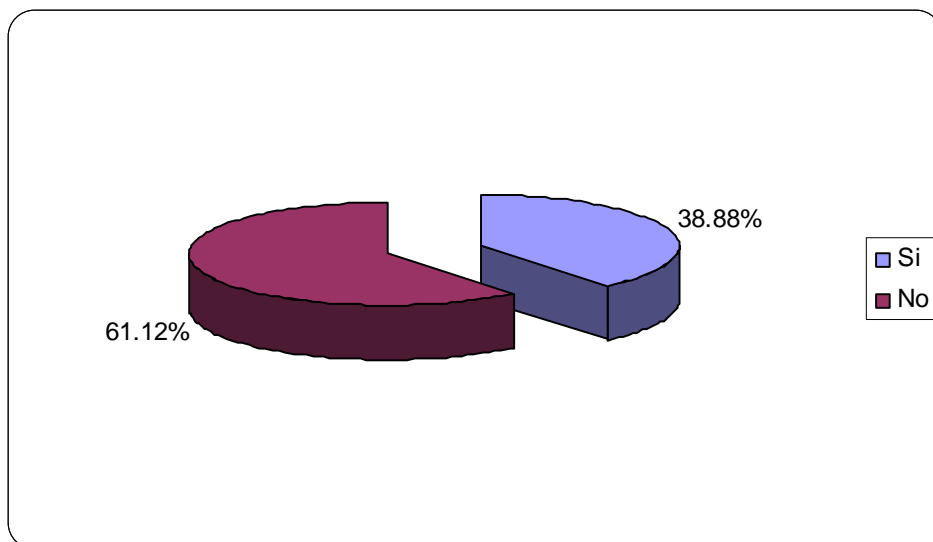


Pregunta No 2

¿Cree que se aplique el Arbitraje actualmente en nuestro país?

Para los entrevistados el 38.88 % dio una respuesta positiva afirmando que el arbitraje es una alternativa rápida y viable para resolver los conflictos y el otro 61.12 % dio una respuesta negativa afirmando que este medio no era una buena solución para la salida del conflicto colectivo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	38.88%
No	22	61.12%
Total	36	100%

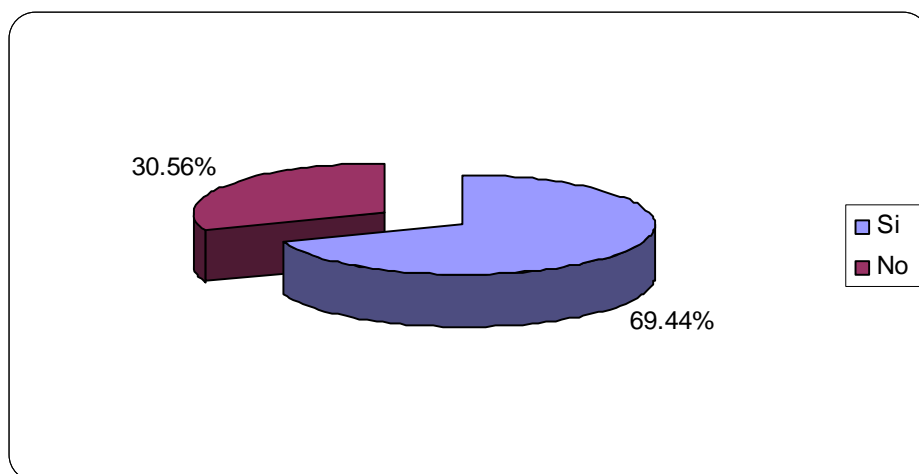


Pregunta No 3

¿Tiene conocimiento de quienes pueden someterse al arbitraje laboral?

Dicha pregunta muestra que un 69.44% de los entrevistados dijo conocer que eran conflictos los que se sometían a arbitraje, y el 30.56% dijo no conocer específicamente si eran las personas que se sometían al arbitraje o los conflictos.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	69.44%
No	11	30.56%
Total	36	100%

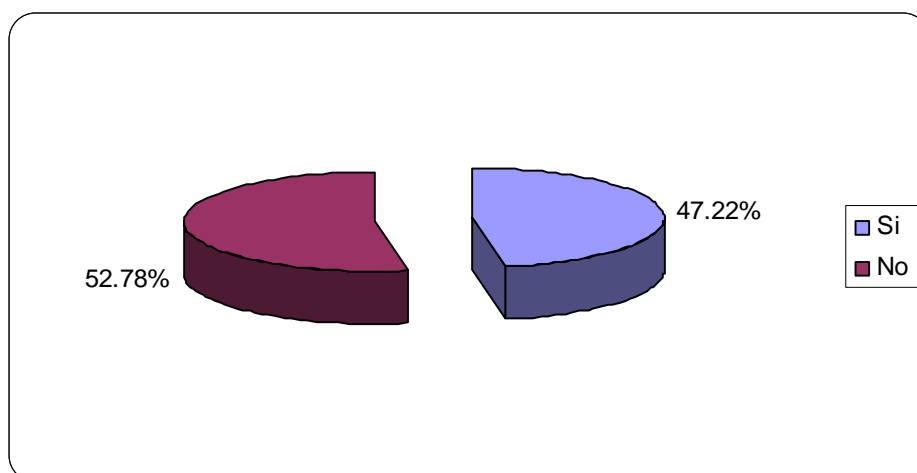


Pregunta No 4

¿Sabe usted si el Ministerio de Trabajo tiene resoluciones sobre Materia laboral?

En esta pregunta el mayor porcentaje que equivale a un 52.78% dio una respuesta negativa, afirmando no conocer si era el Ministerio de Trabajo quien tenía todas las resoluciones de las diferentes etapas que se daban en un conflicto de trabajo, el 47.22% dio una respuesta afirmativa exponiendo que sí el Ministerio de Trabajo manejaba expedientes sobre cada caso en concreto.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	47.22%
No	19	52.78%
Total	36	100%

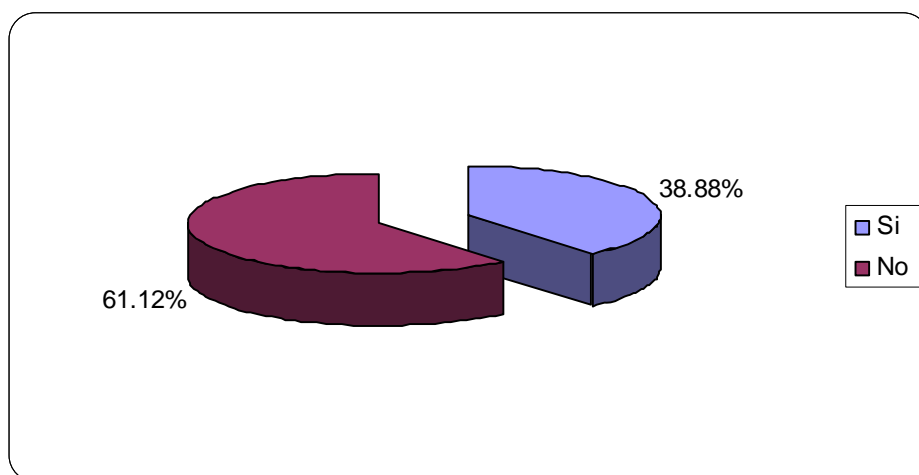


Pregunta No 5

¿Conoce algún conflicto que se haya sometido a arbitraje laboral?

El 38.88% afirmo conocer de algunos conflictos sometidos a la figura de arbitraje, mientras que el 61.12% dijo no conocer de algún conflicto que haya llegado hasta esa etapa.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	38.88%
No	22	61.12%
Total	36	100%

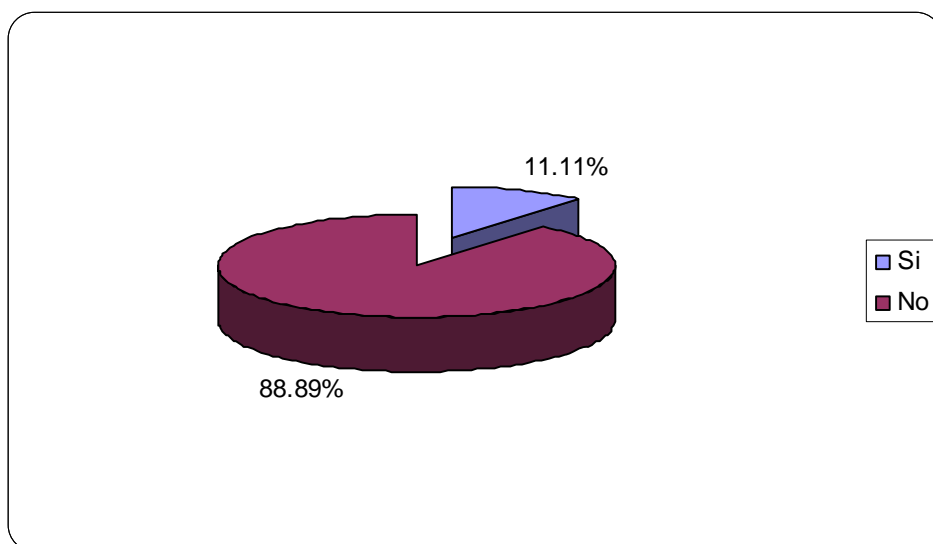


Pregunta No 6

¿Cree que el arbitraje laboral es garante en cuanto protege por igual los derechos de los trabajadores y patronos?

En esta pregunta el 11.11 % de las personas entrevistadas contestaron que si porque hay igualdad entre las partes y el 88.89 % dicen que no porque los árbitros solo emiten una opinión.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	11.11%
No	32	88.89%
Total	36	100%

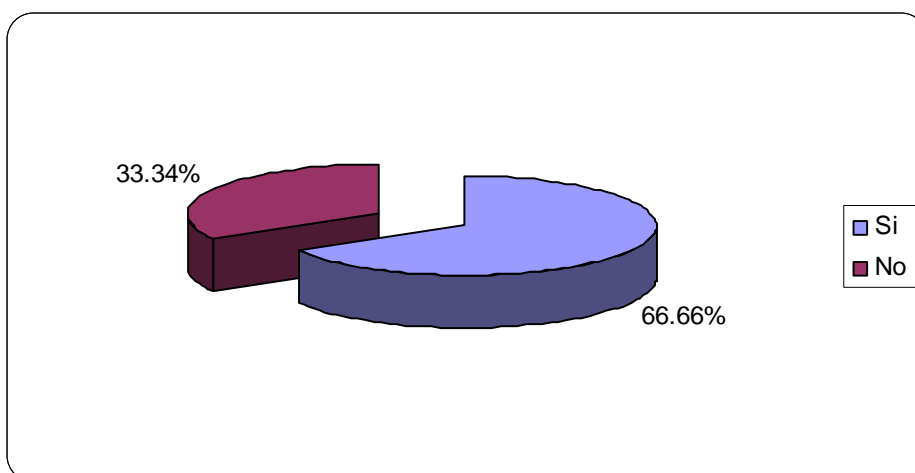


Pregunta No 7

¿Considera usted que sería más ágil la solución de un conflicto sometiéndose al arbitraje laboral?

En esta pregunta se refleja que el 66.66% de las personas entrevistadas contestaron que sí el arbitraje ayuda de mucho a que sea más corta la solución de un conflicto y el 33.34% dicen que no porque siempre se tardan en cuanto a dar una resolución.

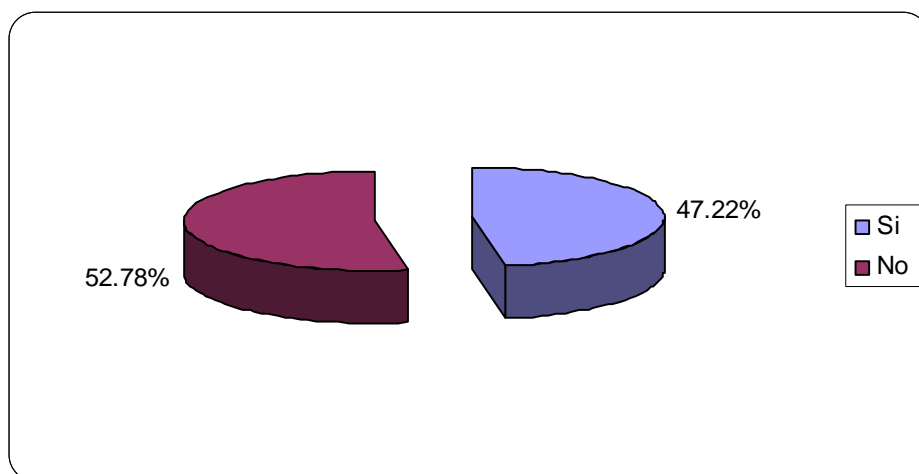
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	66.66%
No	12	33.34%
Total	36	100%



Pregunta No 8

¿Conoce la forma de nombrar las personas que se les atribuye la calidad de árbitro?
En esta pregunta el 47.22% dicen que se hace de una forma objetiva y con el consentimiento de las partes y el 52.78% no saben como se nombran las personas para que sirvan de árbitros en un proceso.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	47.22%
No	19	52.78%
Total	36	100%

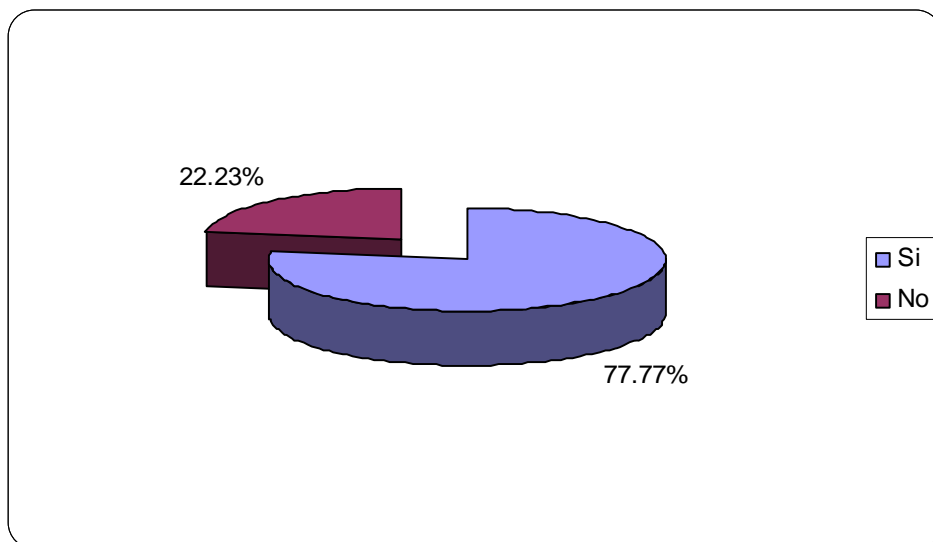


Pregunta No 9

¿Es recomendable que todo conflicto se someta a arbitraje laboral?

En esta pregunta el 77.77 % de las personas entrevistadas contestaron que si porque es una etapa de oportunidad para negociar algunos puntos sobre los cuales no hubo acuerdo en la conciliación y el 22.23 % dicen que no porque es mejor conciliar antes.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	77.77%
No	8	22.23%
Total	36	100%

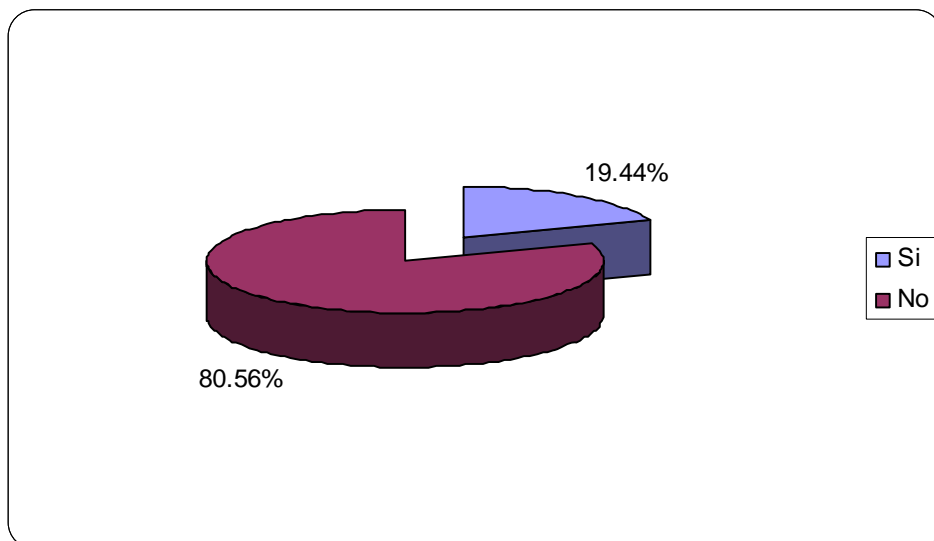


Pregunta No 10

¿Sometería usted su conflicto a Arbitraje laboral?

En esta ultima pregunta el 19.44 % de las personas entrevistadas contestaron que si, por ser mas corto y necesario para ambas partes al no llegar a acuerdo en la conciliación y el 80.56 % dicen que no porque no hay igualdad entre las partes.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	19.44%
No	29	80.56%
Total	36	100%



CAPITULO IV

CONCLUSIONES.

Al haber desarrollado el tema del arbitraje laboral y tener identificada cada una de las partes del mismo podemos concluir lo siguiente.

1. Como unas futuras aplicadoras del Derecho en nuestro país concluimos que con el Arbitraje en Materia Laboral El Estado pretende a través de la aplicación del Art. 515 del Código Trabajo contribuir al mantenimiento de la Paz Social y evitando así que la sociedad sea afectada en la suspensión de servicios que son esenciales para el normal desarrollo.
2. A través de la investigación del Arbitraje en Materia Laboral hemos podido concluir que este Proceso Jurídico contribuye mucho a mantener el equilibrio entre las diferentes posiciones del patrono y el trabajador logrando así, evitar el conflicto entre estas partes y que el conflicto llegue a la suspensión de labores que seria pasar a la etapa de la huelga
3. Además concluimos que en la practica el Arbitraje en Materia Laboral deja en desventaja al trabajador ya que en el momento de dirimir el conflicto jurídico el Arbitro presentado por el patrono y el presentado por el Ministerio de Trabajo están a favor del patrono quedando en desventaja los trabajadores ya que solo tienen a favor un solo arbitro, situación que se debe normar para la aplicación de una verdadera Justicia.
4. El artículo 511 del Código de Trabajo nos dice literalmente así que el “laudo arbitral no admite recurso alguno.” Por lo que llegamos a la conclusión que es una forma de violentar los derechos a las partes de impugnar dicho fallo cuando se considere que se esta lesionando sus intereses, dando lugar a ello a que se de vigencia a fallos injustos que agudizan mas el enfrentamiento de las dos partes en conflicto es decir de los patronos y trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA.

- ✓ Constitución de la República de el Salvador, 1983. 838 Pág.
- ✓ CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, Diccionario Jurídico Elemental, Duodécima edición, año 1994, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina. AR. 422 Pág. ISBN= 950-90-65-98-6
- ✓ CESAR ABREGO, Tesis del Arbitraje en la Administración de Justicia, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, (UCA), año 1999. 185 Pág.
- ✓ DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa. Año 2001. 776 Pág. ISBN= 970-07-1192-7
- ✓ GUILLERMO CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 22ª edición, año 1995. 1005 Pág. ISBN= 950-885-054-x
- ✓ RENDÓN HUGUET, NURIA MARGARITA, RIVAS AGÜINADA, MARÍA SOLEDAD, Tesis sobre el Arbitraje en Materia Laboral, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, (UCA), año 1994. 225 Pág.
- ✓ VÁSQUEZ LÓPEZ, LUIS, Recopilación de Leyes Laborales, Decima Edición, El Salvador. SV 503 Pág.

ANEXOS

VER EN TESIS IMPRESA