

Secretaría para Asuntos Estratégicos
de la Presidencia



6

Guía sobre Negociación Colectiva en el Sector Público

Secretaría para Asuntos Estratégicos de la
Presidencia de la República
Subsecretaría de Gobernabilidad y
Modernización del Estado

Julio 2013

Secretaría para Asuntos Estratégicos
de la Presidencia



6

Guía sobre Negociación Colectiva en el Sector Público

**Secretaría para Asuntos Estratégicos de la
Presidencia de la República**
Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado

Guía sobre Negociación Colectiva en el Sector Público

Este trabajo es una publicación de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado (SSGME) de la Secretaría para Asuntos Estratégicos (SAE) de la Presidencia de la República, realizada con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES) y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Lic. Franz Hasbún Barake

Secretario para Asuntos Estratégicos

Lic. José Antonio Morales Carbonell

Subsecretario de Gobernabilidad y Modernización del Estado

Responsables de la Edición

Contenido

Francisco Chicas

Revisión

Área de Relaciones Laborales
SSGME

Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado

Av. La Capilla, pasaje 8, N° 152, Col. San Benito, San Salvador.

Teléfonos: (503) 2212-9000, 2212-9053, 2212-9065. Fax:
(503) 2212-9001.

Este documento es responsabilidad exclusiva de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos y no refleja necesariamente la opinión de sus auspiciadores.

Todos los derechos reservados. Está permitida la reproducción parcial o total de esta publicación, siempre que se cite la fuente y que no sea para la venta u otro oficio de carácter comercial. Puede ser consultada en: <http://asuntosestrategicos.presidencia.gob.sv/novedades/publicaciones/presentaciones.html>.

San Salvador, julio de 2013

Contenido

Introducción	5
I. El Derecho a la Negociación Colectiva	7
II. Marco normativo aplicable	9
III. Conflictos Colectivos de Trabajo	21
De los Conflictos de Carácter Jurídico	22
De los Conflictos Colectivos Económicos o de	
Intereses	26

Introducción

El Área de Relaciones Laborales de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado inició labores en febrero de 2010 con el propósito de aportar a la mejora de las condiciones de trabajo para las y los servidores públicos en el Órgano Ejecutivo –en adelante OE– y así contribuir a la dignificación del empleo público y a propiciar un mejor escenario para el desarrollo de los planes y programas de gobierno.

Los esfuerzos que se han emprendido en el marco de este programa se han orientado a la formulación de propuestas de políticas de relaciones laborales, al monitoreo de las condiciones de trabajo, al impulso de procesos para fortalecer el diálogo con organizaciones sindicales y a la atención de los conflictos que se presentan en los centros de trabajo que forman parte del OE.

En este marco, una de las tareas específicas que recientemente ha impulsado la Secretaría para Asuntos Estratégicos, a través de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, es la creación del **Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo** –en adelante el Instructivo–, documento que busca aportar a la mejora continua del clima y ambiente de trabajo en el OE mediante el desarrollo de buenas prácticas laborales y del cumplimiento de las normas que constituyen el régimen legal de los empleados y las empleadas del sector público.

Con el afán de fortalecer la debida aplicación de las aspiraciones consagradas en el Instructivo, la Secretaría para Asuntos Estratégicos se ha planteado a su vez la necesidad de contar con herramientas que orienten tanto a empleados y empleadas como a funcionarios y funcionarias de la administración pública, en cómo asegurar el efectivo respeto y garantía de los derechos en consideración y en cómo superar aquellas prácticas que por hoy han obstaculizado el pleno goce de tales derechos.

Es así que, con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert (FES)

y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), hemos iniciado la elaboración de una serie de guías didácticas que desarrollan algunos de los contenidos plasmados en el Instructivo y que versan sobre temas vinculados a los derechos laborales aplicables en el sector público, con un mayor énfasis en aquellos aspectos que la práctica permite considerar más emblemáticos y sensibles. Tal es el caso de la libertad sindical, el acoso sexual, el acoso laboral o las terminaciones laborales.

Con la difusión de estas guías esperamos facilitar el conocimiento del marco legal para las y los servidores públicos y contribuir a la prevención de transgresiones a los derechos laborales en el OE.

La presente guía didáctica trata sobre un derecho humano fundamental y piedra angular para el diálogo social: la negociación colectiva.

En las siguientes páginas se hará un desarrollo de los principales aspectos relativos a la negociación colectiva, entre ellos su objeto, las partes que intervienen, las materias de negociación, los procedimientos aplicables, etc.

Asimismo, se hace una descripción del marco normativo nacional e internacional aplicable en materia de negociación colectiva, contratos colectivos y conflictos colectivos de trabajo.

Con el presente documento se espera facilitar importante información relativa a negociación colectiva, tanto para representantes de las distintas instituciones públicas del OE así como a representantes de las y los trabajadores; todo con el afán de contribuir a una mejor comprensión y ejercicio de este derecho humano fundamental.

I. El Derecho a la Negociación Colectiva

En la *Guía sobre el Ejercicio del Derecho a la Libertad Sindical en el Sector Público* se estableció que el derecho de asociación, en el ámbito laboral, se concreta en la libertad sindical, la cual es fundamental para que las y los trabajadores puedan defender sus intereses económicos y sociales frente a su empleador o empleadora.

En tal sentido, el **Derecho Humano a la Negociación Colectiva**, también conocido como **Derecho a la Contratación Colectiva**, constituye una extensión del derecho a la libertad de asociación; o dicho en otras palabras, para el ejercicio del derecho a la negociación o contratación colectiva, la libertad sindical es un presupuesto necesario, aunque en cada país, esta materia tenga sus propias regulaciones, las que pueden variar de un lugar a otro.

De un modo general, puede afirmarse que la negociación colectiva es *el proceso de diálogo entre representantes de trabajadores y trabajadoras y la representación empleadora o sus representantes, orientado a la fijación, por un período determinado, de las condiciones de trabajo de las personas representadas en dicha negociación* (AGUT GARCÍA).

La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ha entendido la negociación colectiva, como *“(...) la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo.”*

Ese acuerdo, también conocido como **Convenio Colectivo** o **Contrato Colectivo**, es el resultado cumbre del ejercicio de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ha definido el contrato colectivo como:

Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un/a empleador/a, un grupo de empleadores/as o una o varias organizaciones de empleadores/as, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadoras y trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de trabajadoras y trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Además, en su recomendación número 91 (1951), la Organización Internacional del Trabajo sentó el **Principio del Carácter Vinculante** de todo contrato colectivo de trabajo y el de su **Primacía** sobre el Contrato Individual de Trabajo; es decir, que en caso de conflicto entre ambos tipos de contrato, el que tiene aplicación preferencial es el contrato colectivo, salvo que el contrato individual contenga disposiciones más beneficiosas para las y los trabajadores.

En síntesis, el derecho a la negociación colectiva, comprende todas aquellas negociaciones orientadas a:



El derecho a la negociación colectiva también se reconoce a favor de las y los servidores públicos. A continuación se describe el marco normativo para el ejercicio de este derecho en El Salvador.

II. Marco Normativo aplicable

A NIVEL CONSTITUCIONAL: la negociación colectiva para el sector público en El Salvador se encuentra reconocida a partir de la Constitución. Al tratarse de un derecho estrechamente vinculado a la libertad sindical, las reglas para el ejercicio de la negociación colectiva en el sector público están supeditadas al marco legal y constitucional en materia de libertad de asociación para las y los servidores públicos.

En tal sentido, para entender el alcance del derecho a la negociación colectiva en El Salvador se debe tener en cuenta lo que dispone el Artículo 47 de la Constitución al reconocer el derecho a la libertad sindical –y, por ende, a la contratación colectiva– **para las personas empleadas en las Instituciones Oficiales Autónomas y para las y los funcionarios y empleados públicos y municipales.**

Las únicas excepciones establecidas para el ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva son:

* Aquellas servidoras y servidores públicos no comprendidos en la carrera administrativa y que desempeñan cargos políticos y de confianza, tales como las y los titulares de Ministerios y Viceministerios y de la Fiscalía General de la República y de la Procuraduría General de la República, las y los Secretarios de la Presidencia de la República, las y los Embajadores, las y los Directores Generales, las y los Gobernadores Departamentales y sus Secretarios/as particulares.

* Presidente y Vicepresidente de la República, Presidente y Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia y de las Cámaras de Segunda Instancia, Presidente y Magistrados/as de la Corte

de Cuentas de la República, la o el titular de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Presidente y Magistrados/as del Tribunal Supremo Electoral y representantes diplomáticos.

* Miembros de la Fuerza Armada y de la Policía Nacional Civil.

* Servidores y servidoras públicas con cargos con poder decisorio, de directivos o de naturaleza altamente confidencial; así como también las personas adjuntas de las y los titulares del Ministerio Público, como agentes auxiliares, procuradores/as y delegados/as.

Fuera del listado antes mencionado, todas y todos los servidores públicos **GOZAN DEL DERECHO A CONSTITUIR SINDICATOS O ASOCIACIONES PROFESIONALES**, y por tanto, también son titulares del **DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**.

Es necesario aclarar que el derecho a la contratación colectiva de trabajo está originalmente contemplado desde la Constitución de 1983. Si bien en el año 2009, con la reforma del Artículo 47 de la Carta Magna, se le da rango constitucional al derecho de sindicación para las y los servidores públicos y se incluye además el derecho a la negociación colectiva para este sector, ya el Artículo 39 de la Constitución servía –y continúa sirviendo– de sustento para la negociación colectiva de trabajo en las instituciones oficiales autónomas.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES APLICABLES:

Algunos instrumentos regionales e internacionales firmados o ratificados por el Estado de El Salvador, que reconocen el derecho a la negociación colectiva y que establecen algunos compromisos puntuales para respetar y garantizar el ejercicio de este derecho, son los siguientes:

* *Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Aplicación de los Principios de Sindicación y de Negociación Colectiva*: recientemente ratificado por El Salvador en 2006,

este instrumento protege a trabajadores y trabajadoras de todos los sectores, frente a actos de discriminación e injerencia que atenten contra sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Reconoce además el carácter voluntario de la negociación colectiva.

*** *Convenio 151 de la OIT relativo a las Condiciones de Trabajo en la Administración Pública:*** este convenio también fue ratificado por El Salvador el 6 de septiembre de 2006, es aplicable a todas las personas trabajadoras de la administración pública y manifiesta que se establecerán en la legislación las garantías que pueden ser aplicables a ellas.

En materia de negociación colectiva, este instrumento dispone en su Artículo 7, que los Estados parte deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleadas y empleados públicos, acerca de las condiciones de empleo, o cualquier otro método que permita a representantes de servidoras y servidores públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

*** *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:*** este tratado no menciona de manera expresa el derecho a la negociación colectiva; sin embargo, del tenor literal del Artículo 8, se deduce que este derecho está protegido, al disponer que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos para promover y proteger sus intereses económicos y sociales, y a la vez, reconocer que los sindicatos tienen derecho a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las establecidas en la ley y que sean necesarias en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades de las demás personas. Finalmente, este instrumento reconoce expresamente el derecho a la huelga.

*** *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y***

Culturales: este instrumento regional interamericano, conocido como “Protocolo de San Salvador”, reconoce el derecho a la negociación colectiva en los mismos términos que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al incluir en su texto los derechos sindicales y el derecho de huelga (Artículo 8).

LEGISLACIÓN SECUNDARIA: es preciso aclarar que, la normativa secundaria que desarrolla el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, dependerá del régimen contractual que vincula a las y los servidores públicos con la administración. Así, se tiene que, a aquellas servidoras y servidores del sector público vinculados mediante el régimen de Ley de Salarios, se les aplicará la Ley de Servicio Civil; mientras que a las y los vinculados mediante un contrato individual de trabajo –es el caso de las Instituciones Oficiales Autónomas– les regirá el Código de Trabajo. A lo largo de las siguientes páginas, se podrán advertir las similitudes y diferencias en la forma en que ambos cuerpos normativos regulan el derecho a la negociación colectiva.

De acuerdo al Artículo 101 de la Ley de Servicio Civil, un Contrato Colectivo **es un instrumento que tiene por objeto, regular las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las distintas dependencias de las instituciones públicas; así como los derechos y obligaciones de las partes contratantes.** El mismo propósito se recoge en el Artículo 268 del Código de Trabajo, con la salvedad que este precepto hace referencia a las condiciones de trabajo que van a regir para las empresas o establecimientos de que se trate. En el caso que nos ocupa, esto último resulta aplicable a las y los servidores públicos de las instituciones oficiales autónomas.

TITULARIDAD DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. La institución pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato que lo solicite, siempre y cuando a éste se encuentren afiliadas y afiliados el 51% de las y los servidores públicos de dicha institución (Artículo 106 de la Ley de Servicio Civil y Artículo 270 del Código de Trabajo).

Si existiesen 2 o más sindicatos dentro de una misma institución, sin que alguno de ellos cumpla este porcentaje, **las organizaciones sindicales podrán coaligarse** con el fin de alcanzar el 51% de afiliaciones; en este caso, la institución pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo si los sindicatos coaligados lo solicitan.

Es importante mencionar que esta coalición de sindicatos es posible aún cuando uno de los sindicatos coaligados reúna por sí mismo el 51% de afiliaciones.

¿CUÁNTOS CONTRATOS COLECTIVOS PUEDEN EXISTIR DENTRO DE UNA MISMA INSTITUCION? El Artículo 107 de la Ley de Servicio Civil y el Artículo 272 del Código de Trabajo son claros al disponer que **solamente podrá haber 1 contrato colectivo**, cuyas cláusulas serán aplicables a todas y todos los servidores públicos de esa institución aunque no pertenezcan al sindicato o sindicatos contratantes. De igual forma les serán aplicables las cláusulas a las y a los servidores públicos que ingresen posteriormente a la institución, toda vez que el contrato colectivo continúe vigente.

¿QUIÉNES PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE? La ley dispone que, en el proceso de negociación de un contrato colectivo, pueden intervenir solamente las siguientes partes, en calidad de contratantes:



¿DE CUÁNTO ES EL PLAZO DE VIGENCIA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO? Según el Artículo 101 de la Ley de Servicio Civil y Artículo 273 del Código de Trabajo, este plazo es de 3 años y se podrá prorrogar automáticamente por períodos de 1 año, siempre que ninguna de las partes pida su revisión durante el penúltimo mes del período de vigencia.

Por ley, los contratos colectivos entran en vigencia el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración y sus efectos se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.

Cuando ninguna de las partes solicita la revisión de los contratos colectivos de trabajo, estos se entenderán prorrogados por 1 año más, automáticamente, sin límite de prórrogas automáticas.

CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Como parte del proceso de negociación, las y los servidores públicos y las instituciones públicas pueden tratar todos los asuntos relativos a las relaciones laboral, tales como:



¿QUÉ NO PUEDE INCLUIRSE EN UN CONTRATO COLECTIVO? El Artículo 108 de la Ley de Servicio Civil dispone que no podrán constituir objeto de negociación:

- ❖ Las decisiones de la administración pública que afecten las potestades de organización o el ejercicio de los derechos de las y los ciudadanos ante funcionarios/as públicos;
- ❖ Las decisiones de la administración que afecten el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas;
- ❖ De igual forma, se prohíbe incluir cláusulas de exclusión, es decir, aquellas que comprometen a la administración pública a no contratar a personas que no sean afiliadas al sindicato.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO. Con base en los Artículos 109 de la Ley de Servicio Civil y 275 del Código de Trabajo, el contenido de todo contrato colectivo de trabajo es el siguiente:

- Lugar y fecha de otorgamiento

- Nombres completos y generales de quienes suscriben y calidad en la que actúan

- Fecha en que entrará en vigor

- Condiciones generales de trabajo

- Cláusulas que determinan los derechos y obligaciones de las partes

- Cláusulas que garanticen la ejecución o eficacia del contrato

OTROS REQUISITOS APLICABLES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Con base en la Ley de Servicio Civil se tienen las siguientes condiciones o requisitos:

- ❖ La contratación colectiva debe ajustarse a los principios y garantías constitucionales y al marco normativo general establecido en las leyes; en tal sentido, no pueden establecerse cláusulas que violen la ley.
- ❖ Sin perjuicio de lo anterior, sí es válido que las condiciones pactadas superen los derechos laborales reconocidos por ley.
- ❖ Las condiciones y estipulaciones que convengan las partes no deben afectar el equilibrio del presupuesto general del Estado, puesto que ello significaría afectar la prestación y calidad de los servicios públicos.
- ❖ Las partes negociadoras de un contrato colectivo pueden nombrar hasta 4 personas asesoras como máximo, quienes intervendrán con derecho a voz durante la negociación.
- ❖ Todo contrato colectivo celebrado, deberá constar por escrito y deberá ser firmado y sellado en tantos ejemplares como partes contratantes haya, más uno.

APROBACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO POR EL MINISTERIO DE HACIENDA. El Artículo 119 de la Ley de Servicio Civil establece como condición para su validez, que el contrato cuente con la aprobación del titular de la institución, la cual, a su vez, estará sujeta a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda. Para ello la/el funcionario respectivo hará la remisión del contrato al Ministerio de Hacienda, dentro de los **15 días hábiles** siguientes de la firma del contrato y éste en un plazo máximo de **90 días** deberá emitir su opinión.

Para el caso de los contratos colectivos celebrados en instituciones oficiales autónomas, el Código de Trabajo también exige como requisito de validez, además de la aprobación de la respectiva institución, contar con la opinión favorable del Ministerio de Hacienda. Sin embargo, en este caso, no se señala un plazo determinado para hacer esa remisión a dicho Ministerio, ni para que éste emita su resolución.

El Ministerio de Hacienda emite su opinión amparado en lo que establece el Artículo 226 de la Constitución y la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado, en cuanto a la obligación

de conservar el equilibrio del presupuesto, hasta donde sea compatible con el cumplimiento de los fines del Estado.

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

En ningún caso podrá autorizarse ni emitir opinión favorable cuando el contrato en referencia exceda o pueda vulnerar las reglas administrativas y regulaciones financieras que señala el Artículo 228 de la Constitución.

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

PROCESO DE INSCRIPCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Dentro de los **30 días siguientes al de la celebración** del contrato colectivo, cualquiera de las partes presentará los respectivos ejemplares al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que lleva esta entidad (Artículos 111 de la Ley de Servicio Civil y 278 del Código de Trabajo).

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los **5 días siguientes** a la presentación del contrato deberá calificar los requisitos de forma y pronunciarse sobre la capacidad de las partes contratantes para negociar. Si no hay observaciones, se debe verificar la inscripción del contrato de manera inmediata; si hubiese observaciones, se devuelven los ejemplares a las partes interesadas con las observaciones pertinentes (Artículos 112 de la Ley de Servicio Civil y 279 del Código de Trabajo).

Si se denegare alguna inscripción y alguna de las partes considera dicha acción como indebida, **es posible recurrir jerárquicamente al/la titular de la Dirección General de Trabajo**, dentro de los **3 días**

siguientes al de la notificación de la denegatoria. El/la titular de la Dirección General de Trabajo podrá **CONFIRMAR, MODIFICAR o REVOCAR**, según sea el caso, y ordenar la inscripción en caso de ser procedente.

Si a pesar de la calificación hecha por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se inscribe un contrato colectivo que contenga cláusulas contrarias al ordenamiento jurídico o que violen alguno de los derechos laborales consagrados en la Ley de Servicio Civil o en el Código de Trabajo, dichas cláusulas se tendrán por no inscritas. Así lo establecen los Artículos 112 inciso 3 de la Ley de Servicio Civil y 279 inciso 3 del Código de Trabajo.

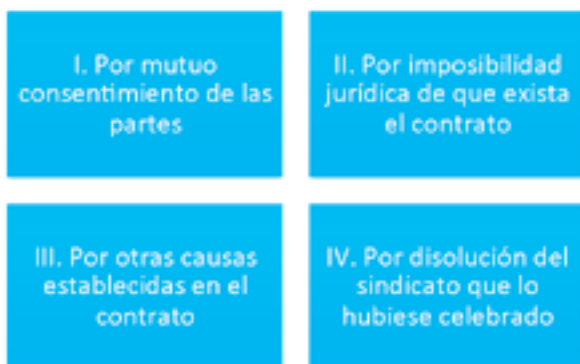
Es importante destacar que la existencia de todo contrato colectivo solamente se puede probar de 2 formas (Artículos 283 de la Ley de Servicio Civil y 281 del Código de Trabajo):

- ❖ Mediante el documento respectivo debidamente inscrito;
- ❖ Mediante la certificación de la inscripción extendida por el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Además, en cada uno de los ejemplares del contrato, el Ministerio de Trabajo debe anotar la fecha y hora del registro, así como también el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección correspondiente.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. La terminación del contrato colectivo de trabajo se encuentra regulada en el Artículo 95 de la Ley de Servicio Civil y en los Artículos 283 y 284 del Código de Trabajo.

De acuerdo a las disposiciones legales antes citadas, el contrato colectivo de trabajo termina por las siguientes causas:



Adicional a lo anterior, el Artículo 283 del Código de Trabajo menciona otras causales de terminación, aplicables principalmente al sector privado. En lo aplicable al caso de las instituciones oficiales autónomas, vale la pena destacar, como causal de terminación de un contrato colectivo de trabajo, **el cierre total de la institución.**

Para que proceda la causal por **mutuo consentimiento** de las partes, es necesario que se cumplan con los mismos requisitos antes mencionadas para la celebración del contrato colectivo, en términos de asegurar la participación de quienes son reconocidas como partes válidas para negociar.

Por su parte, la causal de terminación relativa a la **imposibilidad jurídica de que exista el contrato** aplica cuando ocurren situaciones que afecten la existencia o adecuado funcionamiento de la entidad empleadora. Podría tratarse del caso que se mencionó antes relativo a la disolución o cierre de la institución o cualquier otro hecho que impida la continuidad permanente de las labores dentro de la misma.

En los casos de **disolución del sindicato**, la terminación del contrato no tendrá lugar si en la institución pública hubiesen personas afiliadas a otro u otros sindicatos y uno de estos hubiese adquirido, por lo menos el 51% del total de las y los servidores que laboran en la institución.

Así lo establece el Artículo 284 del Código de Trabajo, disposición que además regula que para que dicha titularidad del contrato colectivo sea adquirida por este nuevo sindicato, es necesario que tome ese acuerdo mediante la celebración de una asamblea sindical extraordinaria, donde se establezca que se asumirán los derechos y obligaciones del contrato colectivo mencionado.

Dicho acuerdo deberá adoptarse, a más tardar, dentro de los **30 días siguientes** a la publicación del tercer y último de los avisos que deberán colocarse en el Diario Oficial o en uno de los periódicos de mayor circulación a nivel nacional, regulados en el Artículo 625 del Código de Trabajo, con el propósito de hacer pública la eventual disolución del sindicato y la causa de esta.

Finalmente, el acuerdo adoptado a que alude el párrafo anterior, deberá comunicarse al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los **10 días siguientes** al de la sesión de la asamblea expresada.

Es preciso señalar que, la disolución de cualquiera de los sindicatos que negociaron el contrato en forma coaligada, **no produce la terminación del contrato colectivo**; el sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones y solamente responderá de las obligaciones del sindicato o sindicatos disueltos, cuando las hubiese asumido, llenando las formalidades y requisitos antes indicados.

Finalmente, el Artículo 18 de la Ley de Servicio Civil exige que, al terminar un contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá dar aviso oportuno al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.

III. Conflictos Colectivos de Trabajo

Para conocer el marco normativo aplicable en materia de conflictos colectivos de trabajo, nuevamente se debe precisar que, para aquellas servidoras y servidores públicos vinculados a la administración mediante Ley de Salarios, se les aplicará la Ley de Servicio Civil; mientras a aquellas y aquellos empleados en instituciones oficiales autónomas, vinculados mediante un contrato individual de trabajo, se les aplicará el Código de Trabajo. A continuación se describen las formas en que ambos cuerpos legales regulan lo relativo a conflictos colectivos.

El Artículo 123 de la Ley de Servicio Civil, delimita expresamente quienes pueden ser parte en los conflictos colectivos de trabajo:

1. El sindicato mayoritario o coalición de sindicatos.

2. La institución pública correspondiente.

El Artículo 470 del Código de Trabajo, en esencia también reconoce como partes, a las y los trabajadores, al sindicato o coalición de sindicatos si la hubiere, y a la entidad empleadora.

La Ley de Servicio Civil a su vez, clasifica los conflictos colectivos en dos (Artículo 120):

- ❖ JURÍDICOS O DE DERECHO.
- ❖ ECONÓMICOS O DE INTERESES.

La misma clasificación anterior establece el Artículo 467 del Código de Trabajo.

Se consideran **Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho**, todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato colectivo de trabajo.

Por su parte, todos aquellos conflictos que se originan de la negociación de las condiciones generales y especiales de la prestación de servicios de parte de las y los servidores públicos para con las instituciones de las que dependen, se denominan **Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses**.

DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURÍDICO

Cuando se trate de un conflicto colectivo de carácter jurídico, la parte interesada presentará al juzgado o tribunal respectivo, un escrito de demanda en duplicado en la que expondrá todas las razones que tuviere para alegar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato colectivo de trabajo.

De acuerdo al Artículo 124 de la Ley de Servicio Civil, los juzgados o tribunales competentes para conocer los conflictos colectivos de carácter jurídico son las Cámaras de lo Laboral de la ciudad de San Salvador; y, en el caso de los demás municipios, las y los Jueces con competencia en materia laboral de la respectiva jurisdicción.

El escrito de demanda deberá reunir los requisitos que establece el Artículo 379 del Código de Trabajo, en lo que resulte aplicable, que a saber son:

1. Designación del/la Juez ante quien se interpone;
2. Nombre de persona demandante y su edad, estado civil,

nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;

3. Indicaciones del lugar donde desempeña o desempeñó el trabajo, por motivo del cual se origina el conflicto, precisando dirección si fuese posible;

4. Relación de los hechos;

5. Nombre y domicilio de la persona demandada;

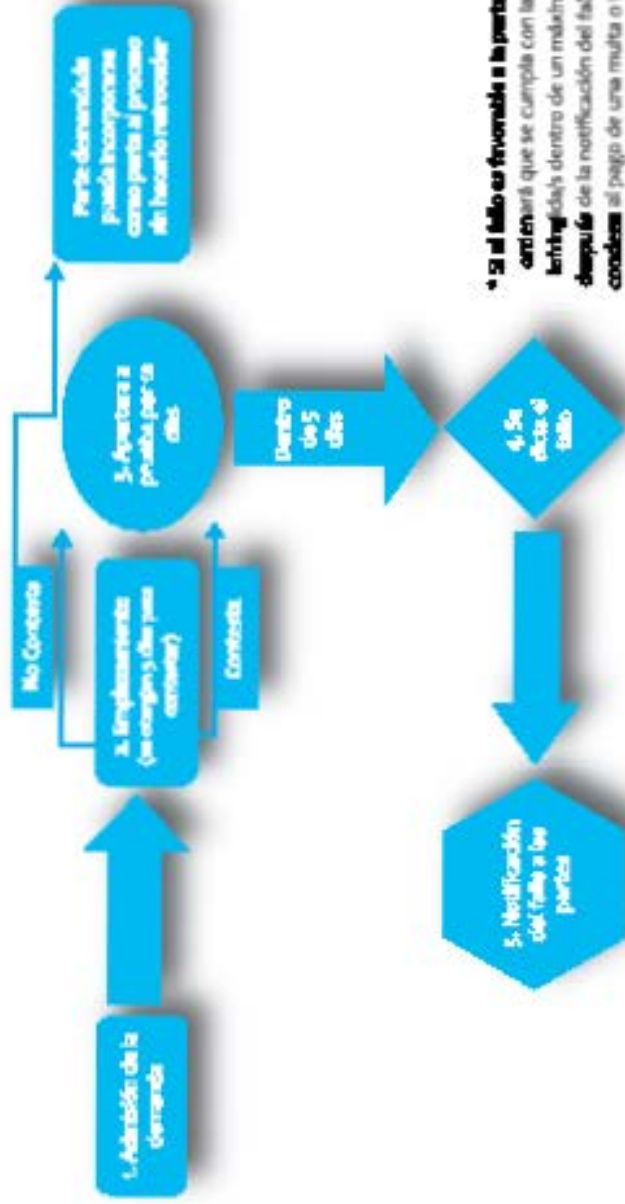
6. Peticiones en términos precisos;

7. Lugar y fecha;

8. Firma de persona demandante o de quien comparezca a su nombre.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO SE DENUNCIA SU INCUMPLIMIENTO. Los conflictos colectivos de carácter jurídico se tramitan siguiendo las fases que se presentan en el siguiente esquema:

Esquema 1: Procedimiento en conflictos colectivos de carácter jurídico



• Si el fallo es favorable a la parte demandante, incorporará que se cumplo con la ley, subsy la litigada y dentro de un máximo de 30 días después de la notificación del fallo. El fallo que condice al pago de una multa o indemnización pasará ser impugnado mediante recurso de Apelación (Art. 478 Código de Trabajo).

En materia de ejecución del fallo, para aquellos casos en que sea necesario realizar algún procedimiento para la obtención de una prestación o servicio, el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo quedará supeditado al plazo o plazos indicados en la ley o leyes respectivas que al efecto regulen dicha situación; sin perjuicio de la responsabilidad en que puede incurrir la o el servidor público por la demora injustificada del requerimiento del trámite correspondiente.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO SE DENUNCIA SU INTERPRETACIÓN. Según el Artículo 128 de la Ley de Servicio Civil y Artículo 475 del Código de Trabajo, cuando el conflicto se deba a la mera interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, el tribunal fallará, dentro de los **5 días siguientes** al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término del emplazamiento, declarando la correcta interpretación.

De ser pertinente, el tribunal señalará la forma y oportunidad en que deben cumplirse la norma o normas interpretadas.

Para el caso de las instituciones oficiales autónomas, el Código de Trabajo hace un desarrollo más extensivo en caso de incumplimiento, al disponer lo siguiente (Artículo 476):

Ante el incumplimiento del fallo judicial, la parte interesada lo hará saber al juez, quien inmediatamente practicará inspección o cualquier diligencia que considere necesaria para comprobar el incumplimiento y, verificado éste, el juez impondrá al infractor la sanción que corresponda, según las siguientes reglas:

a) Si el infractor fuese empleador o un sindicato de empleadores, y la parte demandante estuviere constituida por trabajadores no sindicalizados, se le impondrá una multa hasta de diez mil colones (USD\$ 1,142.86), que ingresará al fondo general del Estado. Si la parte demandante fuese un sindicato, o una coalición de sindicatos, no se impondrá multa sino que se condenará al

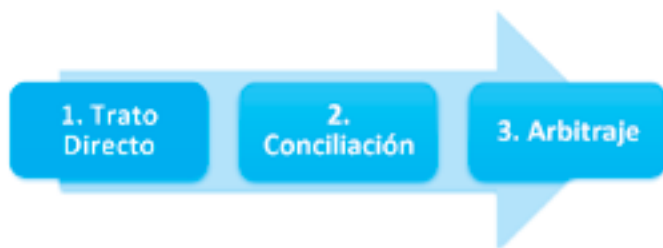
infractor a pagar a dicha asociación profesional o coalición, una indemnización hasta por diez mil colones (USD\$ 1,142.86);

b) Si el infractor fuese un sindicato de trabajadores o una coalición de sindicatos, se le impondrá una multa hasta de cinco mil colones (USD\$ 571.43) que ingresará al fondo general del Estado;

c) Si el infractor fuese una institución oficial autónoma, se impondrá una multa hasta de cinco mil colones (USD\$ 571.43) y responderá con su propio patrimonio. Las y los miembros del Consejo o Junta Directiva que por acción u omisión resultaren responsables del incumplimiento responderán solidariamente.

DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES

Tanto la Ley de Servicio Civil como el Código de Trabajo regulan este tipo de conflictos, con la diferencia que, este último incluye una cuarta etapa adicional, tal y como se explica a continuación. Según la Ley de Servicio Civil, los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses se desarrollarán conforme a las etapas siguientes:



El Código de Trabajo por su parte, también desarrolla estas tres etapas, pero adicionalmente incluye la **huelga o paro** (Artículo 480).

1. TRATO DIRECTO (Arts. 130 y siguientes de la Ley de Servicio Civil y Arts. 481 y siguientes del Código de Trabajo)

Cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo, la parte interesada deberá presentar un escrito de **solicitud**, reuniendo los requisitos que establecen los Artículos 131 de la Ley de Servicio Civil y 482 del Código de Trabajo. Dicha solicitud se acompañará de los siguientes anexos:

a) Personalidad jurídica del sindicato con la finalidad de acreditar la existencia legal de la organización sindical que es el titular del derecho;

b) La credencial del representante legal del sindicato, con la cual se acredita que el sindicato como persona jurídica, y consecuentemente ficción legal, tiene una persona natural que le represente;

c) Certificación del listado de afiliados y afiliadas al sindicato a fin de acreditar la titularidad del sindicato por poseer una afiliación igual o superior al 51 % de las y los servidores públicos que laboran en la institución;

d) Certificación del acta de la asamblea sindical en la que consta la adopción del acuerdo de trabar el conflicto colectivo de trabajo económico o de intereses y la aprobación de las cláusulas contenidas en el pliego de peticiones;

e) Certificación del acta de reunión de junta directiva en la que se nominó la comisión negociadora y los asesores de la misma, con lo cual se acredita quienes son las personas autorizadas para realizar la negociación colectiva de trabajo;

f) El análisis económico social que justifican las demandas económicas contenidas en el pliego de peticiones;

g) EL PLIEGO DE PETICIONES, que es el proyecto de contrato colectivo.

Para el caso de aquellas servidoras y servidores públicos a quienes les rige la Ley de Servicio Civil, la documentación en comento se

presenta ante el Tribunal de Servicio Civil, el cual certificará al pie de la solicitud y de su copia, el día y hora de la presentación.

Cuando la ley que rige es el Código de Trabajo –para el caso de las instituciones oficiales autónomas– la documentación se deberá presentar ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Tanto el Tribunal de Servicio Civil como la Dirección General de Trabajo conservarán la copia y el original lo harán llegar a la parte a quien va dirigida. Si bien para esto la ley no especifica un plazo determinado, el Artículo 132 de la Ley de Servicio Civil y el Artículo 483 del Código de Trabajo establecen que se deberá hacer “**sin pérdida de tiempo**”.

Posteriormente, la parte a quien se dirige la solicitud deberá reunirse con la parte solicitante dentro de **72 horas** de recibida la notificación de dicha solicitud, con el propósito de determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación. Esto, con base en el Artículo 133 de la Ley del Servicio Civil. El Código de Trabajo por su parte, hace el mismo requerimiento, con la diferencia que el plazo para reunirse con la parte solicitante es de **24 horas** y no de 72, como en el caso de la Ley de Servicio Civil.

Si sobre este punto las partes interesadas no se reúnen o no se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas lo hará saber al Tribunal de Servicio Civil, el que previa audiencia con las partes, determinará el lugar, fecha y la hora en que se efectuarán las sesiones (Artículo 134 de la Ley de Servicio Civil). Para el caso de las instituciones oficiales autónomas, el Artículo 485 indica que esta notificación debe hacerse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Tanto el Artículo 135 de la Ley de Servicio Civil como el Artículo 486 del Código de Trabajo establecen que, en las reuniones de negociación se debe procurar llegar a un acuerdo directo sobre el proyecto de contrato. Las sesiones, salvo determinación

expresa de las partes, se llevarán a cabo durante **20 días hábiles**, contados a partir del siguiente a aquel en que la institución hubiese recibido el pliego de peticiones.

Si en la negociación directa llegasen las partes a un acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo de trabajo, éste se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical (Artículo 487 del Código de Trabajo) y a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda, en los términos antes señalados (Artículo 136 de la Ley de Servicio Civil).

Aprobado el contrato, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto.

Si el acuerdo fuese parcial, o en caso que no hubiese acuerdo, se harán constar en acta los puntos sobre los cuales hubo acuerdo, especificándose, a su vez, aquellos en que no los hubo. Dicha acta será extendida en duplicado.

De inmediato, cualquiera de las partes podrá solicitar al Tribunal de Servicio Civil (Artículo 136 inciso 4 de la Ley de Servicio Civil) o, según el caso a la Dirección General de Trabajo (Artículo 487 inciso 3 del Código de Trabajo), que inicie la siguiente etapa, que es la **conciliación**. Tal solicitud deberá ser acompañada del acta mencionada.

Cuando la parte a quien se presente una solicitud de negociación de un contrato colectivo de trabajo se niegue a entrar en negociaciones, deberá comunicar su negativa a la parte peticionaria, expresando los motivos en que la funda, dentro de los **10 días siguientes al de su recibo**. Así lo dispone el Artículo 137 de la Ley de Servicio Civil y también el Artículo 488 del Código de Trabajo.

La comunicación se hará en original y copia por conducto del Tribunal de Servicio Civil (Artículo 137 inciso 2 de la Ley de Servicio Civil), o a la Dirección General de Trabajo en el caso de las instituciones oficiales autónomas (Artículo 483 del Código

de Trabajo), quien certificará al pie de éstas, la hora y fecha de presentación, haciendo llegar el original a la parte a quien va dirigida y la copia se agregará al expediente respectivo.

Si la negativa se fundare en la falta de titularidad de la parte solicitante o en cualquier otra causa, el Tribunal de Servicio Civil, o la Dirección General de Trabajo, según el caso, como acto previo a la siguiente etapa, mandará a oír a la otra parte por el término de **3 días**.

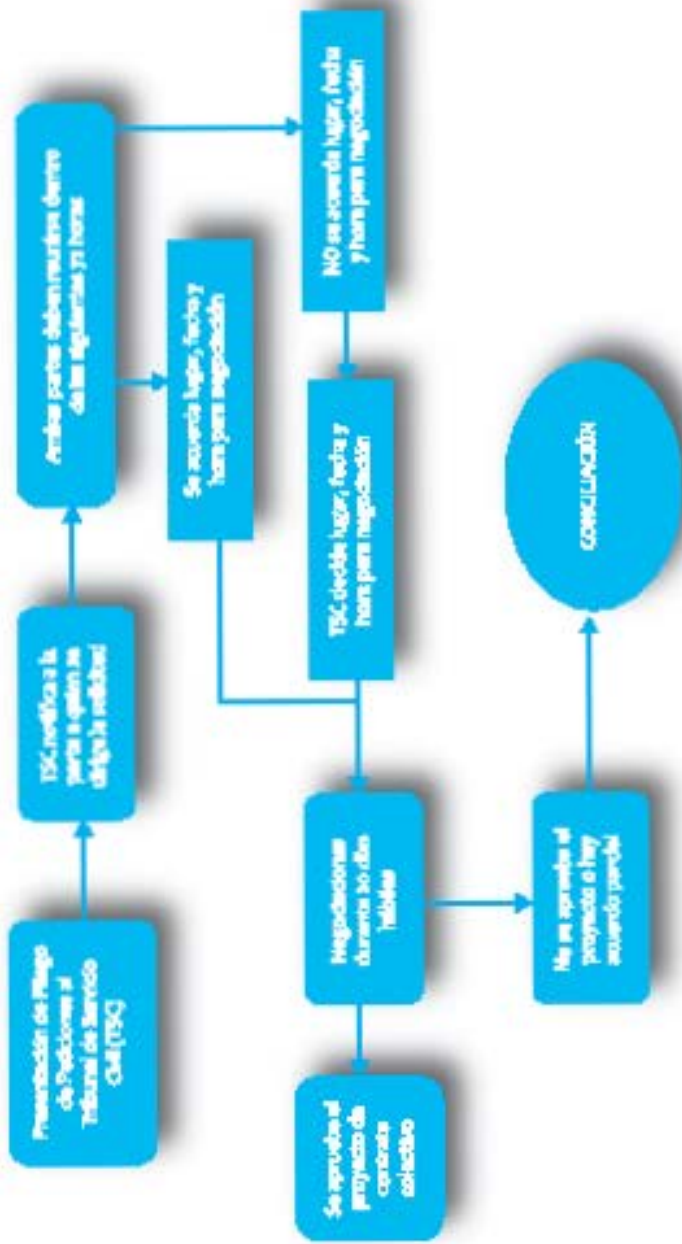
Transcurrido dicho término, se abrirá a prueba por el plazo de **3 días hábiles**, debiendo pronunciar el Tribunal de Servicio Civil o la Dirección General de Trabajo, según el caso, la resolución correspondiente en el término de **2 días hábiles** (Artículos 137 inciso 4 de la Ley de Servicio Civil y 491 del Código de Trabajo).

Si la negativa alegada para negociar se declara a lugar, el conflicto se dará por terminado. Sin embargo, esta resolución del Tribunal de Servicio Civil **admitirá Recurso de Revocatoria** para ante el mismo Tribunal, el cual deberá interponerse dentro de los **3 días siguientes** a la fecha en que la resolución fue notificada. Para la interposición de este recurso, la parte interesada deberá observar las formalidades y requisitos establecidos en el Artículo 54 del Código Procesal Civil y Mercantil –el cual derogó el anterior Código de Procedimientos Civiles–. En el caso de las instituciones oficiales autónomas, la resolución de la Dirección General de Trabajo no admite recurso alguno (Artículo 491 del Código de Trabajo).

La etapa de Trato Directo no podrá tener una duración mayor de **20 días hábiles**, excepto que las partes acuerden su prórroga. Al vencer este período, cualquiera de las partes podrá pedir al Tribunal de Servicio Civil (Artículo 137 *in fine* de la Ley de Servicio Civil), o a la Dirección General de Trabajo (Artículo 489 inciso 1 del Código de Trabajo) que se inicie la fase de Conciliación.

En el siguiente esquema se resumen los principales pasos que comprenden la etapa de Trato Directo:

Esquema 21 Procedimiento durante la etapa del Trabajo Directo



2. CONCILIACIÓN (Arts. 138 y siguientes de la Ley de Servicio Civil y Arts. 491 y siguientes del Código de Trabajo)

De un modo general, la legislación nacional establece el siguiente modo de proceder en la fase de Conciliación:

1. Recepción de solicitud, establecimiento de fecha y hora y convocatoria de las partes: al recibir la solicitud de conciliación, la o el Presidente del Tribunal de Servicio Civil (Artículo 138 inciso 1 de la Ley de Servicio Civil), o la o el titular de la Dirección General de Trabajo (Artículo 492 inciso 1 del Código de Trabajo), inmediatamente, si decidiere no intervenir como tal, designará una persona con calidad de “conciliador” para que dentro de las 48 horas siguientes cite a las partes en conflicto a efecto que acuerden el momento para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar, en su caso. Si hay desacuerdo o inasistencia, el Tribunal de Servicio Civil, o la Dirección General de Trabajo, según el caso, hará los señalamientos de día y hora respectivos.

En aquellas reuniones en que tengan que abordarse asuntos importantes o de difícil solución, además de la/el conciliador podrán participar uno/a o más conciliadores nombrados/as por el Tribunal de Servicio Civil (Artículo 138 *in fine* de la Ley de Servicio Civil). Para el caso de las instituciones oficiales autónomas, dicho nombramiento es realizado por el Poder Ejecutivo, en el ramo de Trabajo y Previsión Social (Artículo 492 *in fine* del Código de Trabajo).

2. Modo de proceder durante la conciliación: la/el conciliador debe moderar el comportamiento de las personas interesadas y procurar que lleguen a un acuerdo, proponiéndoles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean justas, equitativas, convenientes para las partes, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 119 de la Ley de Servicio Civil y encaminadas a armonizar los intereses de las instituciones públicas y el de sus servidores y servidoras. Lo anterior también lo exige el Artículo 493 del Código de Trabajo, con excepción de

lo dispuesto en el Artículo 119 de la Ley de Servicio Civil, lo cual no es aplicable en las instituciones oficiales autónomas.

El procedimiento de conciliación no está sujeto a formalidad alguna y en el mismo no se admitirán acciones o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento –es decir, el hecho de llegar a un acuerdo entre las partes–, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación.

¿CUÁL ES EL CONTENIDO DE LA CONCILIACIÓN? En la conciliación solo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa anterior; salvo que las partes, de común acuerdo, decidan modificar algún punto ya negociado (Artículo 141 de la Ley de Servicio Civil). Lo mismo aplica para el caso de las instituciones oficiales autónomas (Artículo 495 del Código de Trabajo), con excepción de la posibilidad de modificar algún punto ya negociado, aún de común acuerdo. Se efectuarán tantas reuniones como fueren necesarias y, resultando de ellas un avenimiento total –es decir, un acuerdo total entre las partes– se dejará constancia de ello en el acta respectiva y se procederá a solicitar la aprobación por parte del Ministerio de Hacienda y la posterior inscripción del contrato colectivo, si es que el mismo es autorizado por dicho ministerio.

¿CUÁL ES LA DURACIÓN DE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN? Según el Artículo 142 de la Ley de Servicio Civil, ésta tendrá una duración máxima de 30 días hábiles, contados a partir de la primera reunión que se celebre, excepto que las partes acuerden extenderlo. Para los casos en que resulta aplicable el Código de Trabajo, la duración máxima de esta etapa es de 15 días (Artículo 496 del Código de Trabajo).

Tanto la Ley de Servicio Civil como el Código de Trabajo regulan que dicha etapa podrá concluir anticipadamente por las siguientes causas:

- ❖ Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar; y,

- ❖ Cuando una de las partes deja de concurrir a dos reuniones conciliatorias.

La/el conciliador devolverá las diligencias al Presidente del Tribunal de Servicio Civil, o al titular de la Dirección General de Trabajo, según el caso, quien dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de conciliación y se hará saber la providencia a las partes.

3. ARBITRAJE (Arts. 144 y siguientes de la Ley de Servicio Civil y Arts. 500 y siguientes del Código de Trabajo)

Agotada la etapa conciliatoria se procederá al Arbitraje en aquellos puntos en que no hubo avenimiento –es decir, acuerdo– durante las etapas anteriores. La forma de proceder en esta etapa es la siguiente:

1. Designación de arbitradores: de acuerdo al Artículo 145 de la Ley de Servicio Civil, dentro de las **72 horas** de haberse sometido el conflicto al arbitraje, cada una de las partes designará una persona en calidad de “arbitrador” y se le comunicará al Presidente del Tribunal de Servicio Civil. En el caso de las instituciones oficiales autónomas, el Artículo 501 del Código de Trabajo dispone que dicho nombramiento se haga dentro de las **24 horas** de haberse sometido el conflicto al arbitraje y que la comunicación se dirija a la Dirección General de Trabajo.

Si las partes, o alguna de ellas, no hicieron el nombramiento en dicho plazo, el Tribunal de Servicio Civil lo hará en su nombre, o la o el titular de la Dirección General de Trabajo, cuando se aplica el Código de Trabajo.

2. Juramentación de arbitradores: una vez hecha la designación de las y los arbitradores, éstos/as serán citados/as por el Tribunal de Servicio Civil, o la Dirección General de Trabajo, según sea el caso, para ser juramentados dentro de las siguientes **48 horas** –cuando se aplica la Ley de Servicio Civil–; o dentro de las siguientes **24 horas** –cuando se aplica el Código de Trabajo–.

En este mismo acto se deberá elegir a un tercer arbitrador quien ostentará la Presidencia del Tribunal de Arbitraje. Si no se pusieren de acuerdo en la elección, el Tribunal de Servicio Civil, o la Dirección General de Trabajo, según el caso, dentro de las **24 horas siguientes**, hará el nombramiento, tomará juramento al tercer árbitro y dará posesión de los cargos a todas y todos los miembros del Tribunal de Arbitraje.

¿QUÉ REQUISITOS DEBEN REUNIR LAS Y LOS ARBITROS? De acuerdo a la Ley de Servicio Civil (Artículo 146), los siguientes requisitos:



Es preciso aclarar que el Artículo 502 del Código de Trabajo establece algunas diferencias en cuanto a los requisitos exigidos para las y los arbitradores; éstos son, a saber:

- ❖ Personas con ciudadanía salvadoreña;
- ❖ Mayores de 25 años;
- ❖ Que sepan leer y escribir;
- ❖ Que se encuentren en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos y que no hayan sido condenadas por delito.

3. Designación de sustitutos: es pertinente aclarar que la posibilidad de designar sustitutos solamente la consigna la Ley de Servicio Civil (Artículo 146 inciso 2) y no así el Código de Trabajo. Por cada árbitro, las partes designarán una persona sustituta, quien será juramentada de igual forma que la/el titular

y que tomará su lugar en caso de muerte, renuncia o remoción del cargo por una causal de recusación.

¿QUIÉNES NO PUEDEN SER MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE? De acuerdo a la ley, están impedidas para este cargo las siguientes personas:

- ❖ Las personas que directa o indirectamente hubiesen intervenido en representación de las partes en las etapas de trato directo o de conciliación; y,
- ❖ Toda persona ligada a cualquiera de las partes en el conflicto, como sus directivos/as, servidoras y servidores públicos, representantes, asesores/as, apoderados/as o abogados/as permanentes.

DE LA RECUSACIÓN. Las y los árbitros podrán ser recusados ante el Presidente del Tribunal de Servicio Civil (Artículo 148 de la Ley de Servicio Civil), o ante la Dirección General de Trabajo (Artículo 504 del Código de Trabajo), dentro de las **48 horas** de juramentados y la resolución de este incidente también deberá ser dictada dentro de las **48 horas** siguientes a la presentación de la solicitud. Esta resolución admitirá **Recurso de Revocatoria**, dentro de los **3 días siguientes** a la notificación de la resolución, siempre y cuando el cuerpo legal aplicable sea la Ley de Servicio Civil; el Código de Trabajo por su parte, niega expresamente esta posibilidad (Artículo 504).

Son causas de recusación:

1. No reunir los requisitos para integrar el Tribunal o tener alguno de los impedimentos señalados por la ley

2. Ser cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las partes

3. Tener interés comprobado en el conflicto

Es pertinente aclarar que el Código de Trabajo incluye una causal adicional a las anteriores, la cual se refiere a tener enemistad por hechos determinados, con las partes o con sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad (Artículo 505 causal 3ª).

Además, debe tenerse presente que, la causal segunda indicada en la figura anterior, opera cuando el vínculo sea con las y los representantes, funcionarios, concejales, directivos, asesores o apoderados que intervienen en el conflicto.

4. Modo de proceder por el Tribunal de Arbitraje: al dar posesión a las y los miembros del Tribunal de Arbitraje, el Presidente del Tribunal de Servicio Civil, o la o el titular de la Dirección General de Trabajo, entregará al Presidente del Tribunal de Arbitraje todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio.

La Ley de Servicio Civil dispone que las y los árbitros deberán proceder y sentenciar conforme les dicte su conciencia, con equidad y dentro de los límites establecidos en esa misma ley, bajo pena de nulidad del respectivo laudo arbitral. El Código de Trabajo por su parte (Artículo 507) establece únicamente que las y los árbitros sentenciarán conforme les dictare su conciencia y con equidad, sin incluir una posibilidad de anular el laudo arbitral.

Tanto la Ley de Servicio Civil como el Código de Trabajo disponen que el Tribunal de Arbitraje 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.

El Tribunal de Arbitraje necesariamente debe actuar, deliberar y resolver con la asistencia plena de todas y todos sus miembros y sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos.

La o el miembro que injustificadamente no asistiere a las actuaciones del Tribunal de Arbitraje perderá sus honorarios. La segunda inasistencia injustificada dará lugar a la comparecencia forzada del árbitro.

Dentro de los **5 días siguientes** al 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 efecto, inmediatamente se levantará acta circunstanciada y el acuerdo se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical.

Aprobado el contrato, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto.

Dentro de los **30 días siguientes** contados a partir de la fecha de su integración, el tribunal pronunciará el fallo, que se denominará **“Laudo Arbitral”**, el cual será firmado por cada uno/a de las y los miembros. Si uno de ellos rehusare firmar, se hará mención de esa circunstancia, y el laudo tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmado por todos y todas.

El laudo no será nulo por pronunciarse fuera del término antes señalado; pero por tal motivo, las y los miembros del Tribunal de Arbitraje perderán sus honorarios.

El laudo se notificará a las partes y no admitirá recurso alguno.

El laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato colectivo de trabajo, se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente y su vigencia será de **3 años contados** a partir de la inscripción.

Cualquier autoridad, funcionario, funcionaria y el Tribunal de Servicio Civil (Artículo 157 de la Ley de Servicio Civil) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Artículo 513 del Código de Trabajo),

quedan obligados a prestar al Tribunal Arbitral todo el auxilio y datos del asunto de que se trate, e informes que éste requiera para el mejor desempeño de sus funciones.

Los honorarios de los árbitros serán determinados y pagados por el Tribunal de Servicio Civil, o por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el caso de las instituciones oficiales autónomas, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas. Para tal efecto y para cubrir los gastos que ocasionen los Tribunales Arbitrales, se incluirá en los presupuestos anuales de cada institución involucrada la partida correspondiente.

Ministerio para las Américas (Ministerio
de la Presidencia)



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

