



Arbitraje Laboral

Preparado Por: Beth Anne Gray J.
Fecha: 1 de diciembre de 1999

Resumen

El arbitraje es un medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo, en el cual se decide las diferencias a través de tribunal arbitral que no tiene las características de un tribunal jurisdiccional. En doctrina se afirma que el arbitraje, concebido como un mecanismo de solución de los conflictos de trabajo constituye una institución de naturaleza estrictamente procesal, debido a que a través de su conducto se ejerce un tipo especial de jurisdicción. En la legislación panameña, sin embargo, el proceso arbitral se aplica solo a los conflictos colectivos de trabajo, particularmente, los de intereses, lo cual indica que no rige para los conflictos colectivos de derecho.

Este trabajo estudia el concepto de arbitraje generalmente, tanto en el ámbito comercial como laboral. De allí pasamos a ilustrar el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo en la legislación panameña, su estructura y el proceso arbitral, seguido por una comparación con el concepto de arbitraje laboral en el régimen especial de la Autoridad del Canal. Finalizamos el trabajo con nuestras recomendaciones y conclusiones.

Indice

<i>I. Introducción</i>	<i>1</i>
<i>II. El arbitraje en la resolución de los Conflictos Colectivos</i>	<i>4</i>
A. Normativa del Código de Trabajo: Arbitraje	5
1. Trato y Arreglo Directo	6
2. La Conciliación	6
3. Sometimiento del Conflicto al Arbitraje	8
4. Designación del Tribunal Arbitral	9
5. Procedimiento Arbitral	11
6. El Laudo Arbitral	11
<i>III. Comparación con la Reglamentación del Arbitraje en la Autoridad del Canal</i>	<i>13</i>
<i>IV. Conclusiones</i>	<i>16</i>
<i>Bibliografía</i>	<i>17</i>
Códigos y Leyes	17
Diccionarios	17
Obras	17
Publicaciones	18

I. Introducción

Las soluciones de los conflictos colectivos de trabajo son los mecanismos empleados por la legislación laboral para resolver las controversias que surjan entre los trabajadores organizados y los empleadores. El Libro Tercero del Código de Trabajo regula las Relaciones Colectivas del capital y el trabajo, incluyendo en sus disposiciones el proceso de arbitraje como medio para la resolución de los conflictos colectivos de intereses. El enfoque de esta labor es el procedimiento arbitral en el Código de Trabajo Panameño y su eficacia en la resolución de los conflictos colectivos que surgen en la relación entre capital y trabajo.

Dado que las disposiciones del Código de Trabajo no definan el arbitraje, nos parece prudente definir que entendemos por arbitraje antes de entrar a discutir el proceso arbitral del Código de Trabajo. Según Cabanellas¹ el arbitraje integra un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero atendándose a derecho o justicia, con una decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o un asunto. El arbitraje laboral, según el mismo,² es 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 y impugnan la ajena. El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y tramites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la decisión que en el mismo recaiga. La resolución se denomina laudo y contiene el fallo de los arbitradores.

¹ Cabanellas, Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo I [A - B] 21a edición [Editorial Heliasta S.R.L.: Buenos Aires, 1989]. Pág. 349.

² Cabanellas, Guillermo *Ibid.*, pág. 351.

El arbitraje tiene sus raíces en el ámbito comercial donde nace como una alternativa a la administración de justicia pública, consistiendo en un proceso en virtud del cual personas plenamente capaces sustraen a la justicia ordinaria el conocimiento de una controversia susceptible de transacción, para que sea decidida por particulares, investidos transitoriamente de la función pública de administrar justicia.³ Aquí el arbitramento surge del pacto arbitral, que es el acuerdo de las partes, en virtud del cual deciden someter a particulares el conocimiento y decisión de una determinada controversia. Así, el Artículo primero del Decreto Ley No. 5⁴ nos define el arbitraje en el ámbito comercial y internacional:

"El arbitraje es una institución de solución de conflictos mediante el cual cualquier persona con capacidad jurídica para obligarse somete las controversias surgidas o que puedan surgir con otra persona, al juicio de uno o más árbitros, que deciden definitivamente mediante laudo con eficacia de cosa juzgada, ..."

El arbitraje se distingue de la conciliación en que esta es un procedimiento en virtud del cual una persona denominada conciliadora (o el amigable componedor) procura avenir a las partes para solucionar una determinada controversia. Este conciliador no administra justicia, no ejerce jurisdicción, pues en ningún caso dicta el derecho. Al contrario el arbitramento es un verdadero proceso judicial, al mando de particulares denominados árbitros, que ejercen transitoriamente jurisdicción y que tienen poder bastante para dirimir las controversias susceptibles de transacción sometidas a su conocimiento.⁵ Esta distinción es importante en el ámbito laboral panameño dado que

³ Bejarano Guzmán, Ramiro *Los Procesos Declarativos* [Editorial Temis, S.A.: Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1998], pág. 354.

⁴ Por la cual se establece el régimen general de arbitraje de la conciliación y de la mediación.

⁵ Bejarano Guzmán, Ramiro *Ob. Cit.*, pág. 354.

el Código de Trabajo prevé varias etapas de resolución de los conflictos colectivos, entre las cuales están la conciliación y el arbitraje.

Podemos concluir que el arbitraje es un mecanismo de solución de los conflictos de trabajo, que se aplica solo a los conflictos colectivos de intereses, el cual constituye una institución de naturaleza estrictamente procesal debido a que a través de su conducto se ejerce un tipo especial de jurisdicción. En consecuencia, el arbitraje es "un medio establecido por la ley para la solución de un conflicto, dentro de la equidad y la justicia, sin que signifique necesariamente un procedimiento judicial."⁶

⁶ Pío Castellero, José *Derecho Colectivo del Trabajo* [Panamá, 1998], pág. 63.

II. El arbitraje en la resolución de los Conflictos Colectivos

Los métodos de resolución de los conflictos colectivos tienen por finalidad disminuir las diferencias entre los partícipes de la relación laboral, buscando armonía dentro de la empresa y que la huelga sea la última fórmula para solucionar los conflictos colectivos.⁷ Las normas constitucionales que rigen las relaciones de trabajo⁸ reconocen el derecho de sindicación y huelga. Establecen que todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, reguladas por la ley la cual la colocará sobre una base de justicia social, fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.⁹ Es el Código de Trabajo que coloca las relaciones entre capital y el trabajo sobre la base de justicia social y promueve el establecimiento de sindicatos para promover los intereses de los trabajadores.

Se entiende que los conflictos colectivos de trabajo son los que se producen como consecuencia de las relaciones laborales entre los trabajadores y una empresa (o grupo de empresas), y son "las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos... en ocasión o con motivo de la formación, modificación, o cumplimiento de las relaciones ... colectivas de trabajo."¹⁰

La clasificación de los conflictos colectivos de trabajo distingue entre los conflictos económicos o de intereses y los conflictos jurídicos o de derechos. Los conflictos jurídicos o de derechos son "los que tienen por objeto la interpretación o aplicación de una norma legal, reglamentaria, convencional, decreto, ... que interesan a

⁷ Soler Medizábal, Ricaurte "Los conflictos Colectivos de Trabajo en la Legislación Panameña" *Papeles Laborales* (1997, No. 1) [Panamá, 1997], pág. 81.

⁸ Capítulo Tercero del Título Tercero. Artículos 60 - 75.

un grupo de trabajadores".¹¹ Estos tienen por finalidad que no se produzcan violaciones de las disposiciones legales o convencionales, obteniendo la observancia de las disposiciones legales, permitiendo a los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga cuando estas disposiciones han sido vulneradas en forma reiterada. Los conflictos económicos o de intereses son aquellos que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva de trabajo o su modificación, buscando un cambio en la situación jurídica en la empresa. Estos pueden expresar intereses colectivos de naturaleza económica, social o reivindicatoria.¹²

A. Normativa del Código de Trabajo: Arbitraje

Desde luego podemos señalar que el arbitraje en la normativa del Código de Trabajo se limita a la resolución de los conflictos colectivos de intereses y no es aplicable en los conflictos jurídicos. Se entiende así que el procedimiento arbitral no tiene cabida en los conflictos individuales. El Código señala que los conflictos jurídicos o de naturaleza jurídica deben someterse a las normas procesales previstas en el Libro IV, sin perjuicio del ejercicio del derecho de huelga en los casos en que tales conflictos lo admiten y donde sea posible deben acudir también a los procedimientos de conciliación.¹³ Para estos efectos, el artículo 421 señala que antes de someter un conflicto colectivo jurídico a los tribunales de trabajo, cualquier de las partes puede solicitar la intervención de un funcionario conciliador a fin de intentar una solución por vía de mediación. El proceso arbitral está ubicado dentro del Libro III y no fue consagrado entre los distintos procesos laborales previstos en el Libro IV del Código de Trabajo.

⁹ Artículo 73 y 74 de la Constitución Política de Panamá.

¹⁰ Soler Medizábal, Ricaurte *Ob. Cit.*, pág. 82.

¹¹ Soler Medizábal, Ricaurte *Ob. Cit.*, pág. 83.

¹² Pío Castellero, José *Ob. Cit.*, pág. 51. Artículo 419 del Código de Trabajo.

Para los conflictos económicos o de intereses, el artículo 422 del Código de Trabajo señala que se ajustaran al procedimiento especial previsto en el Título Tercero. Esto comprende los siguientes métodos de solución de los conflictos colectivos: el trato y arreglo directo,¹⁴ la conciliación,¹⁵ y el arbitraje.¹⁶ Consideramos el trato y arreglo directo y la conciliación brevemente antes de examinar el arbitraje.

1. Trato y Arreglo Directo

El trato y arreglo directo es la manera más básica de resolver cualquier conflicto entre los trabajadores y la empresa, y consiste simplemente en la presentación directa de las peticiones y quejas al empleador. Para estos motivos pueden presentarse la quejas y peticiones por medio de los comités de empresas o por medio de delegados especialmente designados para tal efecto. El artículo 425 del Código indica que para iniciar el procedimiento de conciliación no es necesario que las partes recurran primero al trato directo, que consiste en la negociación directa entre los trabajadores y la empresa.

2. La Conciliación

La conciliación laboral es el procedimiento que establece la ley para evitar el planteamiento de un conflicto laboral y para resolverlo cuando surge, mas bien para evitar la huelga.¹⁷ De acuerdo con los artículos 426 y 432 del Código de Trabajo, el procedimiento de conciliación inicia desde la presentación del pliego de peticiones por el sindicato o grupo de trabajadores en la Dirección Regional o General de Trabajo.¹⁸

¹³ Artículo 420.

¹⁴ Capítulo II.

¹⁵ Capítulo IV.

¹⁶ Capítulo VI.

¹⁷ Pío Castellero, José *Ob. Cit.*, pág. 57.

¹⁸ Los requisitos del pliego constan en el artículo 427 del Código de Trabajo.

Luego de recibir el pliego en la Dirección se notificara personalmente al empleador o empleadores, quien dispondrá de un plazo de cinco días para contestar el pliego de peticiones.¹⁹ En su contestación el empleador deberá dar respuesta a cada una de las peticiones de los trabajadores, indicando cuales acepta y cuales rechaza y las razones por las cuales se opone a las mismas. También debe incluir las contra ofertas que considere razonable para resolver el conflicto, proporcionando toda la información que sea de utilidad para la conciliación.

El conciliador es un servidor publico especializado del Departamento de Relaciones de Trabajo, y según el artículo 440 deberá ser preparado para ese tipo de tareas y ser una persona que posea una habilidad especiales en derecho laboral, relaciones humanas y psicología individual y colectiva. Según Pío Castellero, se trata de funciones de "amigable componedor"²⁰, quien procura la superación de las diferencias que generaron el conflicto para llegar a un acuerdo y así evitar la huelga.

El proceso de conciliación es obligatorio para las partes, ya que las partes están obligadas a comparecer a todas las reuniones a que sean citadas y las inasistencias podrán sancionarse como desacato.²¹ El Código también señala que la renuencia de cualquiera de las partes a comparecer a las citaciones se considera como abandono de la conciliación. Las características del proceso de conciliación están indicados en el artículo 439:

1. El procedimiento debe ser flexible, formulismos ausentes y debe ser simple en su desarrollo;

¹⁹ Artículo 436.

²⁰ Pío Castellero, José *Ob. Cit.*, pág. 60.

²¹ Artículo 438.

2. Se debe eliminar del proceso las exposiciones formales, ya que las declaraciones de testigos y la presentación de otras pruebas solo se admitirán cuando el conciliador las estime convenientes;
3. El conciliador debe limitarse a actuar como intermediario, presidiendo y dirigiendo los debates y desempeñando un papel activo en la aclaración de los hechos.
4. Le compete al conciliador examinar y explorar los medios para llegar a un entendimiento.

Terminado la conciliación de acuerdo con el numeral uno, dos o tres del artículo 443 comenzará a correr el plazo de que disponen los trabajadores para ir a la huelga. La conciliación termina por las causas enumeradas en el artículo 443, una de las cuales es cuando las partes lleguen a un arreglo o convengan en ir al arbitraje.²² Cuando no se hubiere llegado a un arreglo, el conciliador presenta un informe, haciendo constar en qué medida se ha llegado a un acuerdo y cuáles son las cuestiones que continúan en conflicto.²³

3. Sometimiento del Conflicto al Arbitraje

La ley señala que concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo será sometido total o parcialmente a arbitraje en los siguientes casos:²⁴

1. Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje;
2. Si los trabajadores, antes o durante la huelga, solicitan el arbitraje;
3. Si el conflicto colectivo se produce en una empresa de servicio público, como son los de comunicaciones y transportes, gas, luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, entre otras. En este caso la resolución que decida someter el conflicto a arbitraje ordenará la inmediata suspensión de la huelga.
4. La Dirección General de Trabajo queda facultada para resolver que deben proceder al arbitraje si por la duración de la huelga se han

²² Las otras razones por el cual la conciliación termina son:

1. Transcurridos 15 días hábiles desde que se notifico el pliego de peticiones, salvo que las partes acuerden prorrogar este término, dentro de los límites señalados.
2. Cuando el empleador no conteste el pliego de peticiones en el plazo señalado o se retire de la conciliación o se muestre renuente a las citaciones.
3. Cuando ambas partes manifiestan su intención de dar por terminada la conciliación.

²³ Artículo 444.

²⁴ Artículo 452.

deteriorado gravemente las condiciones socioeconómicas de los habitantes de la región o del país.

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 porque está resuelto así por el legislador. El proceso arbitral se distingue de la conciliación, la 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. El arbitraje obligatorio se justifica, según Centella, por lo inconvenientes que producirá una huelga en los servicios públicos y por la gravedad del deterioro de las condiciones socioeconómicas de una región o del país.²⁵

Cuando el arbitraje es por compromiso de las partes, surgiendo del proceso de conciliación, se debe suscribir por triplicado y debe ser firmado por las partes y el funcionario conciliador. Sin embargo, el artículo 469 estipula que el compromiso de ir a arbitraje sólo es válido si se suscribe dentro o después de concluido el procedimiento de conciliación, y cualquier compromiso de ir al arbitraje suscrito en violación de esta norma no vincula a las partes. Así podemos concluir que, a cambio del arbitraje comercial y el arbitraje laboral de otros países, en los convenios colectivos no se establecerán pactos arbitrales en el evento de cualquier conflicto.

4. Designación del Tribunal Arbitral

En cuanto a la composición del Tribunal Arbitral, serán tres miembros, uno por cada parte, designado de sendas listas que anualmente confecciona la Dirección General

²⁵ Centalla, Margarita "Procesos Laborales" *Papeles Laborales* (1997, No. 2) [Panamá, 1997], pág. 77 - 78.

o Regional de Trabajo,²⁶ y un tercero escogido por los árbitros designados por las partes que actuará como Presidente del Tribunal. No es necesario que el tercer arbitro se escoja de las listas confeccionadas.

La ley establece un término de dos días, siguientes a la notificación del acuerdo o de la solicitud, para que cada una de las partes designe el árbitro. Este nombramiento podrá ser libre si por cualquier causa no fuere posible designar los árbitros de las listas correspondientes.²⁷ En el caso que cualquiera de las partes no hubiere designado un arbitro vencido el plazo, la Dirección Regional o General de Trabajo escogerá al azar el árbitro de la lista correspondiente.

Sin embargo, los artículos 456 y 457 del Código de Trabajo establecen que no pueden ser miembros del Tribunal de Arbitraje los que tienen impedimentos legales o los que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de trato directo o de conciliación. También establecen las causas de recusación, como son tener interés directo en el conflicto, ser pariente, o tener enemistad manifiesta con una de las partes por hechos determinados.

Los requisitos para ser árbitro son distintos a los del conciliador, exigiendo que los árbitros sean personas que conozcan los problemas económico sociales y especialmente las condiciones de trabajo en la rama de actividad correspondiente,²⁸ 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,

²⁶ Estas listas se confeccionan previa consulta con los empleadores y las organizaciones de trabajadores. Cada lista constará de no menos de 5 ni más de 15 personas, y una vez aceptada su inclusión en la lista, no podrá rechazarse la designación como árbitro, salvo excusa legal.

²⁷ Artículo 455.

privilegios, protección e inmunidades que los Magistrados de los Tribunales Superiores de Trabajo.²⁹

5. *Procedimiento Arbitral*

Dentro de los dos 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.³⁰ Al igual que la conciliación, el proceso arbitral debe ser sin formulismos y simple en su desarrollo. Sin embargo, el proceso debe asegurar la igualdad de las partes y garantizar el derecho de defensa a las mismas, lo cual no está estipulado para el proceso de conciliación.

El Tribunal debe actuar sin sujetarse a formas 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.³¹ En el proceso arbitral rige el sistema de la libre valoración de la prueba, pues el laudo se dicta en conciencia y examinando los hechos técnicamente, sujetándose a los hechos y a la verdad sabida, sin subordinarse a las reglas de la estimación de las pruebas.³²

6. *El Laudo Arbitral*

Dentro de los diez días hábiles siguientes a la audiencia con las partes, el Tribunal Arbitral dictará el fallo, denominado laudo arbitral. Según el artículo 470 del Código, el laudo tiene naturaleza normativa y equivale a ley entre las partes, para las cuales se

²⁸ Artículo 459.

²⁹ Artículo 467.

³⁰ Artículo 462.

³¹ Artículo 460.

establecen las nuevas relaciones de trabajo. Como se ha mencionado anteriormente, el arbitraje puede comprender el contenido total o parcial de una convención colectiva de trabajo y pone término al conflicto colectivo. Según Pío Castellero, el laudo "es de equidad y consiste en atender las peticiones de mejoramiento laboral según la justicia de las mismas condiciones económicas de la empresa."³³ Nos parece que esto se ajuste a la normativa constitucional mencionado anteriormente.

La decisión del Tribunal debe tomarse por mayoría de votos y ser motivada. En caso de que uno de los árbitros no esté de acuerdo y se niega a firmar, el laudo será válido con la firma de los demás árbitros. Sin embargo, el laudo arbitral no puede afectar los derechos reconocidos por la Constitución, la ley, convenciones colectivas y contratos de trabajo, ni tampoco podrá fijar condiciones de trabajo inferiores a las ya existentes, siendo estas desmejoras causales de nulidad.

Las partes deben ser notificados personalmente del laudo arbitral. En caso contrario se hará por edicto fijado durante cinco días en la Direcciones General o Regional de Trabajo. Este laudo obliga a las partes por el tiempo que determine.³⁴ El laudo no admite recurso alguno, pero el artículo 473 señala los causales de nulidad:

1. Si el laudo decide sobre asunto que no fue sometido al arbitraje, pero sólo en la parte que constituye el exceso;
2. Si desmejora las condiciones de trabajo;
3. Si se falla fuera de término;
4. Si el compromiso de arbitrar el conflicto fuere nulo o ineficaz.³⁵

Cualquier petición de nulidad del laudo arbitral se tramita como proceso abreviado, de acuerdo con lo establecido en el Libro IV del Código de Trabajo.

³² Centalla, Margarita *Ob. Cit.*, pág. 78.

³³ Pío Castellero, José *Ob. Cit.*, pág. 66.

³⁴ Esto no podrá exceder del plazo máximo de 4 años que se señala en el artículo 410, o del previsto en el compromiso de arbitrar el conflicto.

III. Comparación con la Reglamentación del Arbitraje en la Autoridad del Canal

El treintiuno de diciembre del presente año comienza a regir el nuevo régimen laboral para los trabajadores del Canal, el cual se basa en el sistema norteamericano existente. Este régimen especial está basado en un sistema de méritos dentro del cual los conflictos laborales serán resueltos siguiendo los mecanismos de dirimencia que se establezca en la Ley Orgánica de la Autoridad.³⁶ Aquí se establece que el arbitraje constituirá la última instancia administrativa.

Así es que el artículo 104 de la Ley Orgánica³⁷ indica que "toda convención colectiva tendrá un procedimiento para la tramitación de quejas, que incluirá la facultad de invocar arbitraje y medio alternativos para resolverlas. Este procedimiento constituirá el mecanismo administrativo exclusivo para resolver las quejas." Añade el artículo 106 de la misma ley que "el arbitraje constituye la última instancia administrativa de la controversia y se regirá por lo dispuesto en esta Ley, los reglamentos y las convenciones colectivas. De invocarse arbitraje, el laudo correspondiente será de obligatorio cumplimiento." Sin embargo, los laudos arbitrales podrán ser recurridos antes la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.³⁸

En el Reglamento de Relaciones Laborales³⁹ se establece que los sindicatos pueden invocar arbitraje para la solución de aquellas disputas que, a su juicio, no hayan sido resueltas satisfactoriamente a través del procedimiento de solución de quejas. El

³⁵ *Supra.*, pág. 10.

³⁶ Artículo 316 de la Constitución Política de la República de Panamá.

³⁷ LEY No. 19 (De 11 de junio de 1997) Por la que se Organiza la Autoridad del Canal de Panamá [*Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá*].

³⁸ Este recurso solo procederá cuando el laudo esté basado en una interpretación errónea de la Ley o los reglamentos, por parcialidad manifiesta del árbitro, o incumplimiento del debido proceso en el desarrollo del arbitraje.

procedimiento negociado debe contener medios alternativos para resolver las quejas, además de establecer el derecho del representante exclusivo (es decir, el sindicato) y la administración de invocar arbitraje como ultima instancia administrativa y las reglas para llevar a cabo el mismo.

El artículo 82 del Reglamento de Relaciones Laborales estipula que el laudo arbitral decidirá sobre las pretensiones de las partes y dispondrá las pautas o normas necesarias para delimitar, facilitar y orientar la ejecución de la decisión. Los árbitros podrán condenar por salarios caídos, los intereses correspondientes a estos y honorarios razonables de abogados.

El arbitraje previsto en el régimen laboral de la Autoridad del Canal se distingue en muchos aspectos del régimen determinado en el Código de Trabajo. Entre las diferencias podemos señalar el momento en que surge el compromiso de arbitrar, la composición del Tribunal Arbitral, el procedimiento arbitral, la materia sobre la cual puede versar el arbitraje, y los efectos del laudo arbitral.

Podemos ver que el compromiso arbitral surge, de acuerdo con el Código de Trabajo, sólo durante o después que las partes han intentado a resolver el conflicto mediante la conciliación. La Ley Orgánica de la Autoridad del Canal, al contrario, prevé que el convenio colectivo debe incluir una cláusula donde estipula los medios alternativos para resolver quejas y conflictos, uno de los cuales será el derecho de invocar arbitraje como ultima instancia administrativa. Así, el compromiso de las partes para ir al arbitraje nace desde la ejecución del convenio colectivo para los trabajadores del Canal. A diferencia que el compromiso de arbitraje en el Código de Trabajo, no es la ultima

³⁹ Acuerdo No. 18 (De 1 de julio de 1999) "Por el cual se aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales de la

instancia para evitar la huelga. Además el arbitraje puede ser invocado por tanto la administración como por los trabajadores del Canal, y no sólo antes o durante una huelga.

El Convenio Colectivo de los trabajadores del Canal debe señalar la composición del Tribunal Arbitral, el método para escoger los árbitros y también el procedimiento del tribunal. De esta manera se distingue con el Código de Trabajo que señala expresamente como los árbitros serán nombrados, los plazos para el proceso, y el término durante el cual el Tribunal debe dictar el laudo.

Finalmente el Tribunal Arbitral previsto por la Ley Orgánica del Canal tendrá jurisdicción para decidir sobre todos asuntos previstos en los convenios colectivos, tanto disputas en derecho como de intereses. No es solo un medio de negociación del convenio colectivo, sino es la ultima instancia administrativa para la resolución de cualquier controversia entre las partes. Igual que los tribunales de la jurisdicción de trabajo, previsto en el Libro IV del Código de Trabajo, podrá condenar por salarios caídos, intereses correspondientes y honorarios razonables de abogados.

IV. Conclusiones

El arbitraje previsto en las normas del Libro III del Código de Trabajo tiene una función muy limitada, la cual es resolver cualquier conflicto de intereses que pueda surgir en las negociaciones de un convenio colectivo. El Código señala que un conflicto colectivo solamente será sometido, total o parcialmente, a arbitraje en casos específicos los cuales tienen por objeto terminar o evitar la huelga. A diferencia que el arbitraje pactado en el ámbito comercial o bajo el régimen de la Autoridad del Canal, el arbitraje no se estipula desde la ejecución del contrato entre las partes.

El arbitraje laboral ofrece un proceso sin formalismos y simplificada para resolver los conflictos colectivos de intereses. Tiene las ventajas que mantiene la igualdad de las partes y garantiza el derecho de defensa de las mismas, igual que un proceso judicial, sin estar sujeto a los formalismos que este conlleva. Sin embargo, al igual que un fallo judicial, el arbitraje ofrece seguridad jurídica a las partes, ya que el laudo arbitral tiene una naturaleza normativa y equivale a ley entre las partes.

Será interesante observar el desarrollo paralelo del régimen arbitral previsto en la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal, el cual tiene una esfera más amplia de aplicación. Una comparación de los dos sistemas y la eficacia de los mismos en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo podrá iluminar el desarrollo del derecho colectivo del trabajo y la normativa establecida para evitar el perjuicio a la economía del país de huelgas prolongadas.

Bibliografía

Códigos y Leyes

Acuerdo No. 18 (De 1 de julio de 1999) "Por el cual se aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá"

Bernal, Miguel Antonio *Constitución Política de la República de Panamá de 1972: Reformada por los Actos Reformatorios de 1978, por el Acto Constitucional de 1983 y por los Actos Legislativos 1 de 1993 y 2 de 1994* [Instituto de Estudios Políticos e Internacionales: Panamá, 1995], pp. 219.

Decreto Ley No. 5 (De 8 de julio de 1999) "Mediante el cual se establece el Régimen General de Arbitraje, de la Conciliación y de la Mediación"

LEY No. 19 (De 11 de junio de 1997) Por la que se Organiza la Autoridad del Canal de Panamá [*Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá*]

Moreno Pujol, J. M. y Mizrachi Lalo, R. *Código de Trabajo*. Cuarta Edición. [Editorial Mizrachi & Pujol, S.A., Panamá, República de Panamá: 1998], pp. 668.

Moreno Pujol, J. M. y Mizrachi Lalo, R. *Código Judicial*. Décima Edición. [Editorial Mizrachi & Pujol, S.A., Panamá, República de Panamá: 1998], pp. 909.

Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal

Diccionarios

Cabanellas, Guillermo *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* Tomo I [A - B] 21a edición [Editorial Heliasta S.R.L.: Buenos Aires, 1989].

Guillien, R. y Vincent, J. *Diccionario Jurídico*. Segunda Edición. [Editorial Temis: Santa Fe de Bogotá, 1996], pp. 417.

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española (a-g)* [Real Academia Española: Madrid, 1992]

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española (h-z)* [Real Academia Española: Madrid, 1992]

Obras

Barreca, Christopher A., Harmon Miller, Anne, & Zimny, Max *Labor Arbitrato Development: A Handbook* [BNA: Washington D.C., 1983], pp.538.

Bejarano Guzmán, Ramiro *Los Procesos Declarativos* [Editorial Temis, S.A.: Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1998], pp. 408.

Nolan, Dennis R. *Labor & Employment Arbitration* [West Group: St. Paul, Minnesota, 1998], pp. 496.

Ortega Duran, Oyden & Soler Mendizabal, Ricaurte *Curso de Derecho de Trabajo* [Panamá, 1998], pp. 111.

Pío Castellero, José *Derecho Colectivo del Trabajo* [Panamá, 1998], pp.78.

Torres de León, Vasco *El Contenido del Convenio Colectivo Panameño: La Convención Colectiva de Trabajo* [Juris Textos S.A.: Panamá, 1998], pp. 326.

Publicaciones

Beresford Hartwell, Geoffrey M. "The Relevance of Expertise in Commercial Arbitration" <http://www.hartwell.demon.co.uk/Paris.htm>

Centalla, Margarita "Procesos Laborales" *Papeles Laborales* (1997, No. 2) [Panamá, 1997], pp. 63 - 79.

Fraser, David "Arbitration of International Commercial Disputes under English Law" http://www.bakerinfo.com/Publications/Documents/1026_tx.htm

Gandásegui, Marco A. "El Canal de Panamá y los Trabajadores" *Tareas No. 86* [CELA: Panamá, 1994], pp. 85 - 94.

Hill, Richard "Primer on International Arbitration" <http://www.batnet.com/oikoumene/tacr.html>

Larsen, Clifford "International Commercial Arbitration" <http://www.asil.org/insight6.htm>

Soler Medizábal, Ricaurte "Los conflictos Colectivos de Trabajo en la Legislación Panameña" *Papeles Laborales* (1997, No. 1) [Panamá, 1997], pp. 81 - 90.