

DOCTRINA

“LOS CONFLICTOS DE TRABAJO”

COLOQUIO JURIDICO

Hugo Ramírez Lamarche

A. CONFLICTOS DE TRABAJO

INTRODUCCION

Los conflictos de trabajo se vienen produciendo desde que existió una relación laboral de tipo subordinado; los enfrentamientos, las pugnas de intereses contradictorios, omisiones, etc., han originado disputas tanto de derecho como de intereses entre patronos y trabajadores; unas veces de manera individual y otras en forma colectiva con la participación de Sindicatos, tanto entre particulares como con el Estado.

El profesor Mario de La Cueva señala que los conflictos de trabajo, en la actualidad, constituyen una clara demostración de la crisis de nuestra organización socio-política-económica y no puede preverse una solución integral, puesto que no son causas, sino efectos de injusticias sociales y de la mala distribución de la riqueza.

Los conflictos de trabajo se han sucedido y se siguen sucediendo de manera prevaleciente debido a la pugna de intereses, fenómeno que data de los finales de la edad media, cuando el llamado “maestro” que poco a poco vá transformándose en “Patrón” y el “Artesano” que también va convirtiéndose en “Asalariado” busca el lucro por camino distinto; el “Patrón” queriendo que el producto se obtenga con el menor costo de producción para lograr así la mayor ganancia, y el “Asalariado” tratando de ganar más con el menor desgaste de energía y esfuerzo posibles.

Si analizamos estos conceptos veremos que, en esencia, son las causas por excelencia de los conflictos de trabajo.

Lo dicho precedentemente es lo que caracteriza el verdadero conflicto de trabajo; no así aquellos actos de tipo político-social que suelen

producirse, por el mero hecho de que los trabajadores sean en una que otra forma protagonistas. Que estos conflictos hayan tenido connotaciones sociales y políticas, es una cosa, y que estos sean verdaderos conflictos de trabajo es otra muy diferente.

El aumento de salario y la disminución de la jornada; aumentos de los días de vacaciones; de los días festivos no laborales, son sin lugar a dudas los principales reclamos que hacen los trabajadores y que origina las causas de los conflictos de trabajo, frente a la renuencia del patrono, por elevarle esto su costo de producción y disminuir sus ganancias.

Ya son varios los países en que la jornada normal de trabajo de 44 horas ha sido reducido a 40 y hasta a 35 horas a la semana.

Originalmente los conflictos laborales estaban encuadrados, en un sistema individualista y liberal, y surgían sobre interpretación y aplicación de los contratos individuales de trabajo, que trataban sobre el monto de salario que correspondía a un trabajador, o si el trabajador había faltado al cumplimiento de su obligación, si el despido era o no justificado, si se le habían pagado normalmente las horas extras trabajadas; en estos casos las partes estaban en posibilidad de acudir al Tribunal para que éste decidiera sobre el conflicto.

Con la “Revolución Industrial” surge el fenómeno de los conflictos colectivos, que tiene su expresión más cabal en la concentración de los trabajadores en grandes empresas. Con ello surge el sistema de “el asalariado” en el que éste trata de modificar mediante presión las condiciones de trabajo que son fijadas unilateralmente por el

patrono al momento de contratar al trabajador.

En nuestro país, los conflictos de trabajo se multiplican a partir del año 1961 con la caída de la Era de Trujillo, período en que se origina un crecimiento de gran consideración en la formación de sindicatos y federaciones de trabajadores y, con ello, negociaciones de pactos colectivos con mejores condiciones de trabajo.

La apertura política que se produce desde el 1961, hace propio el auge del movimiento sindical organizándose los trabajadores en las diferentes empresas privadas y estatales.

Nuestro país ofrece una característica especial debido a que una gran cantidad de centros de trabajo están bajo la dependencia estatal, lo que da lugar a que muchos de los conflictos se originen entre trabajadores y el estado como patrono.

La formación de asociaciones y sindicatos profesionales afiliados a federaciones y confederaciones, y algunas vinculadas con los nuevos partidos políticos que surgieron a partir del 1961, dan nacimiento a nuevos conflictos de otra naturaleza y alcance como son las huelgas, poniendo en movimiento intereses colectivos o profesionales de categoría.

DEFINICION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Existen varias definiciones de los conflictos de trabajo; inclusive algunos autores le denominan como "controversias" o contiendas laborales, etc. Ciertamente no existe uniformidad ni en la doctrina ni en la legislación. Los tratadistas, sin embargo, han optado en su gran mayoría por la denominación de "conflicto de trabajo."

Nos limitaremos a copiar algunas de las definiciones que se han dado:

1. "Conflictos laborales" son todas las series de Fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo".
2. "Por conflictos de trabajo en sentido amplio se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y

patronos (convención colectiva) pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado".

3. "Es la coincidencia de dos o más derechos o deberes (dentro de la relación de trabajo) incapaces de ser ejercidos o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexidad con las relaciones de trabajo".

4. Mario de La Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" da la siguiente definición:

— "Conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

A nuestro juicio consideramos esta definición muy satisfactoria y completa, pues abarca los diferentes conflictos de trabajo.

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS

De la naturaleza de los conflictos y de la calidad de los sujetos que participan en ellos, resultan las siguientes especies o clasificaciones:

A) Conflictos individuales o de derecho.

Estos conflictos son los que afectan la interpretación o aplicación de un derecho.

B) Conflictos colectivos o de intereses.

Este último a su vez se divide en Conflicto Económico y Conflicto jurídico.

Estas clasificaciones se aplican preferentemente a los conflictos obrero-patronales.

Los términos *individual* y *colectivo* no se relacionan con el número de personas que intervienen en un conflicto; de manera que el hecho de que en una litis intervengan 20 o 30 trabajadores no significa que se trata de una controversia colectiva, pues la clasificación no responde a motivos de carácter numérico.

Los conflictos individuales de trabajo han sido definidos como aquellos que son susceptibles de

presentarse entre los trabajadores y el patrono, nacidos en ocasión del contrato de trabajo, que versan sobre el salario, despido, etc., a diferencia de los conflictos colectivos, en los cuales la empresa entra en lucha con todo o parte de su personal o el sindicato sobre una cuestión de orden profesional. En ocasiones las controversias individuales degeneran en conflictos colectivos.

La nota características del conflicto colectivo, es la lesión de un interés colectivo, en el cual interviene un grupo de hecho, donde está en juego una cuestión de principio cuya solución interesa a la condición jurídica de sus diferentes miembros: son controversias relativas a la concertación de pactos colectivos o a su revisión por una reclamación de derecho del trabajo o la interpretación de sus normas o de leyes o convenciones, o sentencias arbitrales, poniendo en juego el interés común.

Entre estos conflictos colectivos podríamos citar, además, aquellos que ponen en juego la libertad sindical, el derecho de los dirigentes o delegados, el derecho de la huelga, etc.

Durant, en su *Obra de Derecho del Trabajo*, dice que es posible que una medida de carácter individual dé nacimiento a un conflicto colectivo y cita como ejemplo el despido de un trabajador motivado por el ingreso a un sindicato, pues "el acto atentando contra el derecho sindical, lesiona una prerrogativa de la colectividad obrera".

Nuestro Código de Trabajo no define lo que son los conflictos de trabajo, limitándose a ello en cuanto se refiere a los conflictos económicos, en su artículo 362.

La distinción entre los conflictos individuales y los colectivos debe buscarse entre la diferencia de los intereses en juego; esto es, intereses individuales, o sea de personas determinadas, e intereses generales, esto es, intereses de una colectividad considerada como unidad.

Los conflictos individuales se dividen en dos grupos, a) los relativos a una medida individual que no lesiona los intereses de la colectividad obrera, como el despido de un trabajador que comete una falta, y b) los conflictos que ponen en juego un interés colectivo, pero en los cuales no interviene ningún grupo obrero.

Los autores concluyen diciendo "que los conflictos colectivos del trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de la formación y vigencia, en tanto

los conflictos individuales del trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas".

PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS

Conflictos Individuales:

Nuestra legislación, y de manera específica la Ley 637 del año 1944, sobre contratos de trabajo, regula el procedimiento para las controversias surgidas como consecuencia de un contrato de trabajo.

En su artículo 47, esta Ley establece que estos conflictos deberán ser sometidos previamente al Departamento de Trabajo que actuará como amigable componedor entre las partes.

El mismo artículo señala que, de haber acuerdo, se levantará un acta que contendrá los términos del mismo y en caso contrario el acto consignará sumariamente los puntos del desacuerdo.

Este es el procedimiento del preliminar de conciliación que la ley hace obligatorio, previo a toda demanda en justicia.

Se trata de conflictos individuales o de derecho, de cuyo conocimiento judicial están encargados los Juzgados de Paz, y en Santo Domingo y Santiago, un Juzgado de Paz de Trabajo.

En la práctica, la conciliación no produce los efectos positivos que está llamada a realizar, levantándose un sinnúmero de actas de no acuerdo, que dan paso a las demandas en justicia.

Los Tribunales, debido a lo que se ha llamado un "sentimiento humano" tienden a favorecer con sus fallos las demandas de los trabajadores, a mi juicio, en un ochenta por ciento (80 o/o) de los casos en que son apoderados (siendo conservador) basado en el poder soberano de apreciación de que gozan en el conocimiento de las demandas de que son apoderados (artículo 57, Ley 637).

Otra de las causas de la festinación de este procedimiento de conciliación administrativa es la presión que formulan algunos abogados o personas dependientes de oficinas de abogados (buscones) para que se levante el acta de no acuerdo, que les permita apoderarse de la demanda y con ello de los beneficios que les produce la concertación de un contrato de cuota lítica de un treinta (30 o/o) de los

valores que puedan corresponderle del pago de las prestaciones laborales del extrabajador, suma ésta que no recibirían si el trabajador es reintegrado a sus labores.

Prueba de lo dicho anteriormente es que existen oficinas de abogados que diariamente postulan en más de 10 casos y que virtualmente tienen un monopolio de los conflictos laborales individuales.

Esta queja ha sido formulada a las autoridades de trabajo sin que se haya obtenido ningún resultado.

El procedimiento que se sigue en los actuales Tribunales de Trabajo, también está regido por la Ley 637 de 1944 de manera transitoria, mientras no estén funcionando los Tribunales de Trabajo creados por el Código de Trabajo.

Los Tribunales de Trabajo consagrados en el Código de Trabajo desde el año 1951, aún no vigentes, están formados de un Juez que debe designar el Senado como Presidente y de dos vocales escogidos de nóminas formuladas por los patronos y los trabajadores.

Se ha aducido como la causa que ha impedido la puesta en práctica de estos Tribunales, razones de orden económico.

El actual titular de la Secretaría de Estado de Trabajo ha efectuado grandes esfuerzos para que entren a funcionar estos Tribunales. Es de esperarse que el próximo presupuesto contemple esta situación.

Mientras tanto, sigue en vigencia lo dispuesto en la Ley 637 del 1944 que establece los siguientes peculiaridades:

- Los asuntos sometidos son considerados como materia sumaria.

Este es un procedimiento especial que no es el procedimiento sumario propiamente, sino que más bien se compara o se parece al procedimiento sumario. Este procedimiento es derogado por la Ley 845 del año 1978, artículo 404 del Código de Procedimiento Civil; sin embargo, aún se sigue en estos Tribunales de Trabajo un procedimiento económico y rápido, —me refiero al procedimiento no a la obtención de los fallos.

- No es indispensable el Ministerio de Abogados.

Las partes pueden comparecer personalmente o mediante un apoderado. Frecuentemente, estudiantes, sindicalistas o entendidos en la materia postulan en estos Tribunales, especialmente en el Juzgado de Paz.

- Los honorarios están regidos por tarifas especiales.
- El plazo de comparecencia es de un día franco.
- No se admite ninguna clase de nulidad de procedimiento a menos que éstas sean de una gravedad tal que imposibiliten al Tribunal conocer y juzgar los casos sometidos a su consideración; en estos casos se decidirá por la misma sentencia las dichas nulidades y el reenvío para conocer del fondo del asunto.
- Todos los medios de prueba serán admitidos.
- Podrá el Tribunal dictar cuantas medidas crea necesarias.
- Defecto: todas las sentencias se considerarán contradictorias aunque no comparezca la parte demandada.
- Apelación: la apelación debe hacerse dentro de los 30 días francos a partir de la notificación.

En nuestro país no existe un sistema de asistencia judicial por parte de organismos oficiales para que proteja a los trabajadores de escasos recursos económicos en las demandas por ante los Tribunales.

El artículo 394 del Código de Trabajo, estipula esta asistencia, pero la condiciona a un Decreto del Poder Ejecutivo, que hasta la fecha no ha sido dictada.

En otros países, como es el caso de Puerto Rico, existe un cuerpo de abogados perteneciente al negociado de trabajo que, al igual que nuestros abogados de oficio en materia criminal, dan asistencia legal en los Tribunales a los personas que lo necesitan.

Una vez hace más de 20 años existió en la Secretaría de Trabajo un funcionario administrativo denominado "Procurador Obrero" que ofrecía asesoría a los trabajadores en los casos de litigios; figura que desapareció.

Precisamente, el padre del apreciado laboralista, Dr. Julio Aníbal Suárez, desempeñó por muchos años estas funciones.

Conflictos Jurídicos:

El Código de Trabajo en sus artículos del 454 al 463 consagra un capítulo que trata del procedimiento ante los Tribunales de Trabajo en los conflictos jurídicos. Sin embargo, debido a que estos Tribunales aún no están en vigencia, los artículos del 47 al 63 de la Ley 637 del año 1944, constituyen el derecho procesal de trabajo para la solución legal de estos conflictos.

Al igual que el conflicto individual, el conflicto jurídico debe ser sometido al preliminar de conciliación por ante la Sección Querrela y Conciliación de la Secretaría de Trabajo a que hemos hecho referencia.

La finalidad de estos conflictos responde a la pregunta de "a quien corresponde el Derecho". La cuestión que se debate es la reglamentación adecuada y justa y que debe valer en el futuro.

Los conflictos colectivos se resuelven en derecho; cuando no hay solución por la vía directa o por la administrativa mediante acuerdo y transacciones, se recurre por ante los Tribunales donde existen varios grados de jurisdicción.

En la mayoría de las veces se trata de la interpretación de un pacto, de una o varias de sus cláusulas, de una ley o acuerdo suscrito entre trabajador y patrono, etc., a diferencia de los conflictos económicos o de intereses, donde para la búsqueda de solución se utilizan medios de presión como es la huelga, reducción del rendimiento, etc., antes de que dicho conflicto sea sometido a la vía judicial.

Los Conflictos Económicos

Su Solución:

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 362 define los conflictos económicos como "aquellos que se suscitan entre uno o más Sindicatos de Trabajadores y uno o más patronos o uno o más Sindicatos de Patronos con el objeto de

que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen los vigentes".

Para ser parte en un conflicto económico, se requieren las mismas condiciones que para celebrar un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Estas condiciones serían las siguientes:

- Intervención de uno o más Sindicatos.
- Estar el Sindicato registrado en la Secretaría de Trabajo.
- Tener capacidad por sus estatutos para celebrar pactos colectivos.
- Representar más del sesenta por ciento (60 o/o) de los miembros de la empresa y tener su autorización.

Esto significa que los conflictos económicos sólo pueden presentarse en nuestro país cuando interviene un Sindicato y si se cubren los demás requisitos precedentemente señalados.

Además, nuestro Código estipula que estos conflictos económicos no pueden plantearse en empresas donde existen pactos colectivos o laudos arbitrales, sino en los plazos y condiciones fijados para su denuncia y revisión.

Las denuncias de los pactos deben operarse con dos meses de anticipación a su terminación.

Solamente los conflictos económicos pueden dar lugar conforme a la Legislación Dominicana a una *huelga* legal (artículos 373 y 374, Código de Trabajo) conjuntamente con otros requisitos.

Veamos:

1. Que la huelga tenga por objeto la solución de un conflicto económico o el propósito de mejorar las condiciones de trabajo.
2. Que la solución del conflicto económico haya sido sometida infructuosamente a los procedimientos de conciliación administrativa y las partes o una de ellas no haya designado árbitros o no hayan declarado oportunamente la designación de éstos conforme a lo dispuesto por el artículo 636 del Código de Trabajo.

3. Que la huelga haya sido votada por más del sesenta por ciento (60 o/o) de los trabajadores.
4. Que no sean servicios públicos o de utilidad permanente.

Igual sucede con los paros, o sea, con la paralización de las labores, hecha por los patronos.

Procedimientos de Negociación

Los conflictos económicos deben ser sometidos para su solución a negociaciones directas entre patrono y sindicato; es lo que se denomina al llegarse a una solución como "avenimiento directo".

En las discusiones de los pactos colectivos, o revisiones, en ocasiones surgen diferencias o negativas de aceptar algún pedido o cláusula por envolver erogaciones económicas que el patrono alega no estar en condiciones de satisfacer. A veces son superados estos inconvenientes mediante el diálogo de grado a grado, lo que evita la trascendencia del conflicto.

Cuando esto no sucede así y se rompen las negociaciones amistosas, el Código de Trabajo prevé en sus artículos del 630 al 635 el procedimiento para su solución.

Mediación

Se inicia entonces, la *mediación* administrativa, a cargo de la Secretaría de Estado de Trabajo, específicamente a cargo de la Dirección General de Mediación, Conciliación y Arbitraje, a cuyo organismo debe serle sometido un escrito contentivo de detalles referentes al conflicto y los motivos que opone la parte contraria para no aceptar.

Apoderada la Secretaría de Trabajo, ésta designará a un Mediador, quien podrá hacer sugerencias, proposiciones, y cuando esté a su alcance para tratar de obtener una solución amigable entre las partes.

En caso positivo, el Mediador levantará un Acta de Conciliación en la cual se expresa lo convenido; en caso negativo, lo certificará a solicitud de parte interesada.

En caso de ausencia de una de las partes levantará un Acta de Infracción, debiéndola dirigir al Tribunal Penal.

Vencida la etapa de la mediación sin resultados de acuerdo, se habrá dado cumplimiento a los ordinales 1 y 2 del artículo 374 del Código que establece las condiciones para ser declarada la huelga.

En nuestro país la mayoría de las huelgas, casi su totalidad, dejan de cumplir con este requisito, produciéndose con ello una huelga ilegal, aunque sus causas sean justificadas.

Otro de los inconvenientes y quizá el mayor, es el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 365 a que hicimos referencia anteriormente, de realizar huelgas fuera del período de la denuncia (dos meses antes del vencimiento del pacto) o mientras se realiza la revisión del pacto.

Esta disposición dificulta enormemente y limita las posibilidades de realizar una huelga.

Los inconvenientes y trabas legales consagradas en el Código de Trabajo, y el desconocimiento y precipitación de los trabajadores, en un altísimo porcentaje hacen inoperante la realización de una huelga legal en nuestro medio, aún existiendo un verdadero conflicto económico como origen de la controversia.

El Arbitraje:

El arbitraje está consagrado en nuestro Código de Trabajo, dentro del procedimiento para la solución de todo conflicto económico.

Las partes designarán tres árbitros para la solución de todo conflicto económico, dice el artículo 636.

El mismo artículo continúa expresando:

En los casos de conflictos que afecten un servicio público de utilidad permanente, se presume que las partes delegan la facultad de designación de árbitros en el presidente de la Corte de Trabajo del lugar donde se ha suscitado el conflicto, cuando no la ejercen por sí misma dentro de los tres días subsiguientes al de su última reunión con el mediador, o cuando no declaran en igual término la

designación que han hecho ante el Departamento de Trabajo o en la Oficina del Representante Local.

En los demás conflictos, el presidente de la Corte usará de las facultades indicadas en el párrafo anterior, sea de oficio o a solicitud de parte o del Secretario de Estado de Trabajo, cuando las partes no hayan hecho la designación o no la hayan declarado en el término señalado en el mismo párrafo, y una de ellas haya recurrido o *haya amenazado con recurrir a la huelga o al paro*.

Como se advierte en el último párrafo, las partes tienen la facultad de nombrar voluntariamente tres árbitros dentro de los tres días que siguen a la reunión con el mediador.

De no hacerlo, el Presidente de la Corte puede hacerlo por delegación, tanto cuando se trata de conflictos que afecten un servicio público o de utilidad permanente o en cualquier conflicto cuando las partes no lo hayan designado en los tres días y una de ellas haya recurrido a la huelga o haya amenazado con recurrir a ella.

O sea que el arbitraje puede ser antes o después de haberse producido la huelga.

También existe el arbitraje que prevé el artículo 386 del Código de Trabajo, el cual establece que:

“En todos los casos de conflictos de Trabajo sea cual sea su naturaleza, los patronos y trabajadores o las asociaciones que lo representen, pueden acordar su sumisión al juicio de los árbitros libremente escogidos por ellos.

Asimismo existe el arbitraje dispuesto por la Corte de Trabajo después de la notificación de la sentencia de calificación de la huelga, siendo este un arbitraje no institucional (Art. 642, Código de Trabajo).

Por último debemos mencionar el arbitraje privado.

Este arbitraje es el instituido por patronos y trabajadores en pactos colectivos que establecen el procedimiento para la solución de los conflictos en que puedan enfrentarse con la empresa en la aplicación de dicho pacto.

Esta última fórmula de arbitraje, aunque se hace constar en muchos pactos colectivos, en la práctica tiene poco o casi ningún uso, porque las partes regularmente hacen caso omiso de esto, convirtiéndose en letra muerta.

Algo parecido pasa con las fórmulas amigables y voluntarias consagradas en los artículos 386 del Código.

Es lamentable que esto suceda así, ya que en teoría se consagra que no se recurriría a ninguna otra acción mientras se esté conociendo el arbitraje, acordando las partes acatar las decisiones en forma definitiva, pues las partes son renuentes a poner en práctica esta solución.

El Arbitraje Obligatorio o por Delegación

En los dos últimos casos el Presidente de la Corte de Apelación seleccionará dos de los tres árbitros y el tercero entre los Jueces de la Corte.

Cuando se trata de servicios públicos o de utilidad permanente, el Presidente de la Corte, que se supone que actúa por delegación, designará los árbitros y hará notificar los nombres de estos a las partes a solicitud de la parte más diligente.

Cuando se ha producido la huelga o el paro, cumpliendo con los requisitos del artículo 374, el Presidente de la Corte dentro de las 24 horas de habérselo solicitado o en los cinco días de haber conocido la existencia de la huelga o el paro dictará un AUTO que valdrá citación para las partes, ORDENANDO:

1.- La reanudación de los trabajos dentro de las 48 horas de la notificación del auto.

2.- La citación de las partes ante la Corte para que ésta proceda a la calificación de la huelga o el paro.

El sindicato que haya declarado la huelga, y si la Corte ha actuado en virtud de solicitud, deberá presentar la prueba de que ha dado cumplimiento al artículo 374 del Código de Trabajo.

Nuestro Código establece una serie de plazos, de 48 horas, sin que en la práctica éstos se tengan en cuenta.

Los árbitros deben recibir de las partes sendos memoriales de sus pretensiones, previamente a la discusión del conflicto.

Podrán realizar cuantas investigaciones consideren necesarias, así como nombrar comisiones asesoras.

Por último deberán redactar un pliego en el cual expongan el resultado obtenido y propondrán a las partes en conflicto la solución que consideren justa y apropiada para poner término al conflicto.

La Corte debe dictar sentencia referente a la calificación de la huelga dentro de los cinco días subsiguientes a la terminación de la audiencia. Nuestra Suprema Corte ha decidido que esta sentencia no es admisible de ningún recurso.

Asimismo, dentro de las 48 horas, después de la notificación de la sentencia de calificación a las partes, el Presidente de la Corte de Apelación debe designar los árbitros que tendrán a su cargo la decisión sobre los planteamientos económicos y otras condiciones de trabajo que originan el conflicto económico.

En la práctica que se ha seguido en nuestro país, cuando las Cortes de Trabajo, o Corte de Apelación califican las huelgas.

Se limitan sólo a ello, no designando árbitros después de la notificación de la sentencia de calificación. Esto salvo casos muy esporádicos.

Regularmente, la solución del conflicto después de la calificación, (casi siempre de ilegal) se produce por cansancio, apatía o convencimiento de manera individual hecha a los trabajadores o por temor de éstos a perder el trabajo, lo que hace que la huelga se debilite y sucumba.

También es muy común en nuestro medio, que los trabajadores no respondan al llamado de reanudar el trabajo, por lo que la huelga es declarada ilegal y a partir de ese momento se produce un completo desasosiego y participación en muchos casos de políticos, el clero y de otros funcionarios públicos que en nada tienen que ver con los asuntos laborales.

Es conocido el caso de un ex-Secretario de Estado, no precisamente de trabajo, que intervenía en todos los conflictos que revestían importancia en una forma preponderante y reiterada.

Apelación del Laudo:

El artículo 655 del Código de Trabajo, fue modificado por la Ley No.257 del año 1964, lo que puso dentro del ámbito Jurisdiccional del Estado la Solución de los conflictos económicos.

Las sentencias colectivas que crean los Tribunales de Trabajo en vez de aplicar normas jurídicas ya existentes, dictan las normas que habrán de regir las relaciones de trabajo en las

empresas donde se origina el conflicto. Mediante esta modificación se permite recurrir en apelación el laudo arbitral, por ante la Corte de Trabajo, en base al procedimiento de la Ley 637 sobre los Contratos de Trabajo.

También es recurrible en Casación la sentencia de la Corte de Trabajo, en un plazo de 10 días, debiendo la Suprema Corte fallar dentro de los 30 días

Este recurso tiene efecto suspensivo, lo que podría causar serios inconvenientes a la celeridad del proceso y por ende a los intereses envueltos en el conflictos.

Esta modificación convierte el laudo arbitral en una face primaria del proceso judicial, y en un procedimiento lento capaz de causar perturbaciones al orden público y social.

ALGUNOS CONCEPTOS FINALES

De una manera enunciativa haré mención de algunos cambios y revisión de ideas, disposiciones y procedimientos que a mi juicio deben proyectarse sobre las instituciones del Derecho de Trabajo, con lo que sin lugar a dudas este Derecho será un más eficaz instrumento para posibilitar la convivencia y la integración social, de ahí que hacemos las siguientes sugerencias. Es necesario:

- 1.- Incentivar los métodos de adiestramiento y capacitación laboral que permitan un más claro entendimiento de los conflictos, sus naturalezas, efectos y consecuencias
- 2.- El mejoramiento administrativo del proceso de la conciliación administrativa evitando las intervenciones interesadas en la no solución de los conflictos y el acaparamiento de las demandas, aunque estas sean infundadas.
- 3.- La creación de asistencia legal gubernamental en favor de los trabajadores carentes de recursos.
- 4.- Activar la puesta en vigencia de los Tribunales de Trabajo, permitiendo así la aceleración de los conflictos.

- 5.- Establecer nuevas regulaciones y modificaciones legales sobre el procedimiento para la solución de los conflictos de trabajo.
- a) Establecimiento de regulaciones para el cumplimiento de las disposiciones arbitrales impuestas en los pactos colectivos (arbitraje privado).
 - b) Modificación del procedimiento necesario para ser parte en un conflicto colectivo y en el procedimiento de la huelga.
 - c) Una legislación que permita escoger entre el arbitraje amigable y el de la vía jurisdiccional, debidos a los inconvenientes que puede representar la apelación del laudo y los efectos suspensivos que produce el recurso de casación.

Hugo Ramírez Lamarche
Santo Domingo,
República Dominicana

BIBLIOGRAFIA

1. De la Cueva, Mario "Derecho Mexicano del Trabajo.
2. Cabanellas, los Conflictos de Trabajo.
3. Tissebalm, Mariano, los Conflictos Colectivos de Trabajo y el Arbitraje.
4. Sainz Muñoz, Carlos los Conflictos Colectivos del Trabajo.
5. Hernández Rueda, Lupo, los Conflictos de Trabajo y Medios de Solución.
6. Código de Trabajo Dominicano.
7. Ley 637 sobre Contratos de Trabajo.
8. Conclusiones VII Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social (1980 Venezuela).

