

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)  
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

### TEMA: EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL

**RESUMEN:** La presente recopilación de doctrina y normativa analiza el tema del Tribunal de Arbitraje en sede laboral, definiéndose aspectos como su concepto, fines, tipos y criterios de selección de las personas que lo integran.

## Índice de contenido

1DOCTRINA.....	1
a)Concepto de Arbitraje.....	1
b)Sobre los tipos de constitución de Tribunales de arbitraje, análisis de derecho comparado.....	2
A) Arbitraje unipersonal. ....	3
B) Tribunales arbitrales. ....	3
C) Comisiones. ....	4
c)Constitución y fines del Tribunal Arbitral Laboral en nuestro país.....	4
d)Aspectos relacionados sobre los integrantes del tribunal arbitral.....	7
e)Criterios de elección en la integración del Tribunales.....	8
2NORMATIVA.....	8
a)Código de trabajo.....	8

### 1 DOCTRINA

#### **a) Concepto de Arbitraje**

[CABANELLAS]<sup>1</sup>

“En el fondo del arbitraje existe un pacto o convenio entre los litigantes en el sentido de que someterán sus voluntades a la convicción y al pronunciamiento del tercero, con el compromiso de cumplir lo que por él se decida. En otras palabras, como ocurre en todos los juicios arbitrales, en el arbitraje de los conflictos

colectivos de trabajo la decisión del litigio tiene carácter de juzgamiento, aunque no tenga el de jurisdiccional, pues el arbitro no es juez, incluso cuando actúa como si lo fuese.

Aunque su pronunciamiento valga como sentencia y, previo compromiso de las partes, sea inmutable como la cosa juzgada, el arbitro, principalmente en el sistema del arbitraje facultativo, tiene poderes derivados del contrato celebrado entre las partes que instituyen y adoptan el arbitraje. Sin perjuicio de que se den medios indirectos de compeler a las partes al cumplimiento del laudo arbitral, en verdad, el arbitro no tiene fuerza coactiva capaz de imponer sus propias decisiones.

Si el origen del poder de decidir del arbitro, en los arbitrajes facultativos, es típicamente contractual, pues resulta de la voluntad convergente en las partes, esto no ocurre en los sistemas de arbitraje obligatorio. En ese caso, no son las partes las que deciden el juicio arbitral; recurren a él por imposición de una norma imperativa. En ese punto, el arbitraje se aparta visiblemente de la conciliación y de la mediación. Se aproxima a la solución jurisdiccional del conflicto colectivo, pero incluso así, no se identifica con este, porque el arbitraje, aunque obligatorio, no hace del arbitro un juez, en el sentido de que, como señaló Ruprecht: a) el arbitro no tral. Esta es la razón por la cual llega Ruprecht a la conclusión de que el arbitraje obligatorio tiene naturaleza administrativa.

En cualquier hipótesis, incluso no se acepte esa conclusión, los procedimientos arbitrales tienen reconocido vigor, por ser inapelable la decisión contenida en el laudo del arbitro.

Esto nos permite afirmar, como dijimos en otra oportunidad, que el estudio de las diferentes formas de solución indirecta de los conflictos colectivos de trabajo se hace como cuando subimos una escala, grado a grado, esto es, dando progresivamente mayores poderes decisorios al tercero interviniente en el litigio hasta llegar a la vía jurisdiccional que, para el jurista, debe ser la más eficaz, imparcial y segura manera de resolver cualquier conflicto."

***b) Sobre los tipos de constitución de Tribunales de arbitraje, análisis de derecho comparado.***

[GARCÍA ABELLAN]<sup>2</sup>

**A) Arbitraje unipersonal.**

"El arbitro único puede responder a creación legal, ofrecido a las partes en conflicto para dirimirlo—sistema seguido en; los derechos francés y estadounidense, entre otros— o a establecimiento por vía de pacto, por institución en el clausurado de los convenios colectivos o acuerdo expreso de las partes en el conflicto. En todo caso el arbitro unipersonal representa, más que otra cosa, la garantía de independencia emanada de los prestigios que adornen a la persona singularmente aceptada para dirimir. La designación es seguida, generalmente, del refrendo de la autoridad laboral; incluso si en la persona aceptada no concurriese la calidad de funcionario, la asume por el nombramiento refrendado 30. Con todo, la modalidad del arbitro único —salvada su institución en convenios colectivos— cede a los sistemas de arbitraje regulado, que propenden en su mayoría a establecer comisiones o tribunales colegiados de composición diversa.

**B) Tribunales arbitrales.**

El sistema de tribunales —distintos, dada su composición, de las comisiones mixtas— comprende un número plural de miembros que integran el órgano. Al igual que en el arbitraje unipersonal, aquellos se caracterizan por su posición de independencia ante el conflicto (Australia^En algunas modalidades el Tribunal es preceptivamente presidido por un miembro del poder judicial (Inglaterra, Perú)]1 En otras la modalidad integra, en calidad de asesores, a representantes de trabajadores y empresarios (Nueva Zelandia), que asisten al juez. Aspecto importante es el de la creación de tribunales permanentes u ocasionales para resolver conflictos concretos: a favor de la institución permanente se argumenta con la ventaja que supone la experiencia que otorga la "continuidad en el conocimiento de la problemática de los conflictos; sin embargo, el tribunal constituido para el caso concreto parece contar con las preferencias sindicales 32. Inglaterra ofrece un valioso ejemplo de institución permanente; la Industrial Court, creada por la Industrial Court Act, de 1919 es un Tribunal de arbitraje, permanente y no integrado en el sistema judicial inglés. Está presidido por un miembro independiente, extraído de entre la magistratura, y se compone de representantes de trabajadores y empresarios. La designación de todos ellos

corresponde a la Administración que confiere las designaciones por períodos de actuación. La Court inglesa de arbitraje está dividida en secciones.

### **C) Comisiones.**

El sistema de juntas o comisiones arbitrales se caracteriza por la composición profesional de las mismas, aun cuando la presidencia sea conferida a un tercero ajeno a los intereses representados por el resto de los miembros. Apunta en este sistema la tendencia a la autosolución arbitral del conflicto, aun cuando en la realidad sea prácticamente imposible eludir la presencia directa o indirecta del Estado, dado que la presidencia de estas ; juntas o recae en funcionario público o en persona insaculada de listas que la Administración confecciona al efecto. También aquí las modalidades de composición, designación, etc., son realmente numerosas. En el derecho de Alemania occidental, las Comisiones de arbitraje se componen de un presidente, extraído de listas preparadas por la Autoridad laboral, generalmente oídas las agrupaciones profesionales, y asesores quienes a su vez son trabajadores y empresarios previamente elegidos por el Ministerio de Trabajo de entre los propuestos por los Sindicatos ; los asesores pueden ser vetados, en un conflicto concreto, por quienes sean parte en el mismo, pues precisan del consentimiento de la parte cuyos intereses reflejan 33. El derecho mejicano ofrece, similarmente, la institución de Juntas de arbitraje, tanto locales como federal; en ellas la presidencia corresponde a un funcionario del Gobierno, asistido de representantes de trabajadores y empresarios previamente propuestos por las correspondientes agrupaciones profesionales y relacionados por la Administración. Es tendencia del sistema mejicano hacer recaer la presidencia en personas de formación jurídica, expertas, además, en los problemas de la rama a que el conflicto corresponda."

### **c) Constitución y fines del Tribunal Arbitral Laboral en nuestro país**

[GARCÍA ALVARADO]<sup>3</sup>

"En nuestro país, el tribunal arbitral, como su nombre lo indica se compone de tres personas. Estas tres personas a quienes se encuentra sometido un conflicto laboral colectivo de intereses tienen que sustituir la voluntad de las partes en la toma de una decisión que establezca los términos de un arreglo entre las partes en conflicto. Esta institución tiene su origen en materia laboral principalmente en Nueva Zelanda, en donde "desde la ley de 1894, completada por la de 1913, hasta la ley del primero de octubre de 1954, sobre solución pacífica de conflictos laborales se han desarrollado sistemas de conciliación y arbitraje que dieron en su momento efectivo resultado". También en España encontramos antecedentes de procedimientos de arbitraje en relación con la huelga y el lock-out, en la ley de jurados mixtos de trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1931. En Francia "por iniciativa del Presidente del Consejo, BLUM, los sindicatos patronales y los de obreros... elaboraron un proyecto que el parlamento... lo convirtió en ley el 31 de diciembre de 1936. De conformidad con la misma, las diferencias colectivas de trabajo tenían que ser sometidas obligatoriamente a procedimientos de conciliación y arbitraje antes de toda huelga o lock-out".

Este sistema francés, establecido por la ley de 1936. "En gran parte ha inspirado la legislación laboral hispanoamericana". En general "la legislación positiva iberoamericana busca la solución de los conflictos laborales por medio del arbitraje voluntario. Excepción hecha de los casos en que la huelga afecta los servicios públicos". Esta evolución y antecedentes vienen a tomar cuerpo en nuestra legislación, Arts. 515 y 500 C.T.

En general el tribunal arbitral viene a ser una institución que busca que los conflictos económicos no desemboquen en medios violentos o de hecho como la huelga y el paro, y que la solución de los conflictos se vea sujeto a medios más acoplados a la ley y a un procedimiento que dé seguridad a las partes en la solución de sus problemas.

El tribunal arbitral ha sido una de las principales fórmulas ideadas para encontrar solución a las divergencias entre las personas.

Para los conflictos laborales, como de todos es sabido, existe una jurisdicción de trabajo con jueces competentes para resolver esos litigios. Más el problema se vuelve de mayor complejidad cuando se trata de conflictos colectivos en que la pugna de intereses no se basa en un derecho ya creado, sino en un derecho por crearse. Es por esa razón que el tribunal arbitral en materia laboral reviste caracteres distintos al de otras legislaciones. Además, históricamente, a la condición natural y de hecho de las luchas

sociales del siglo XIX ha ido sucediendo una tendencia al enfoque, jurídico, social y económico a la vez, para poder excluir la posibilidad de una pugna violenta siempre que eso sea factible. Y es ese el camino y fundamento que se encuentran en el tribunal arbitral.

La decisión de someterse al arbitraje puede surgir de las partes en conflicto o ser declarado así por el legislador, en el primer caso estamos ante el arbitraje POTESTATIVO O VOLUNTARIO, que es el tema de este apartado; y en el segundo ante el obligatorio. El arbitraje voluntario puede ser de dos formas:

- a) Una, en la que se establezca un procedimiento arbitral pero sin que las partes tengan que aceptar la decisión arbitral y;
- b) Otra en que las partes una vez han aceptado el compromiso de someterse al arbitraje tienen que acatar tanto el procedimiento establecido como el laudo que se dicte. Este último tipo de arbitraje es el que acepta nuestro legislador como veremos más tarde en el análisis legal.

La doctrina, además establece una diferencia entre arbitraje convencional y voluntario, en los siguientes términos: "El convencional es preestablecido por las partes, libremente, desde luego, para un eventual conflicto futuro; mientras que el voluntario sería el pactado luego de una desavenencia y con miras a su solución"<sup>9</sup>. En cuanto a esta clasificación, encontramos el arbitraje convencional en nuestra legislación en el Art. 500 numeral 2B C.T., y el segundo o voluntario en el Art. 500, numeral 1B C.T.

En lo que respecta a nuestra legislación el procedimiento para establecer el arbitraje voluntario se encuentra en los Arts. 500 al 514 C.T. y la posibilidad de arbitraje se establece por medio de comunicación hecha al Director General del Trabajo, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación de haber terminado la etapa conciliatoria, de la intención de someter el conflicto a arbitraje. El Director General del Trabajo deberá hacer saber la comunicación a la otra parte, teniendo esta que contestar dentro de las veinticuatro horas siguientes si acepta o no el arbitraje, Arts. 497 y 498 C.T.

Hay que hacer notar a este punto que en nuestra legislación para el arbitraje laboral no es necesaria escritura de compromiso como en materia civil ya que el compromiso en el arbitraje voluntario se establece desde que la parte manifiesta su intención de someter el asunto a arbitraje, Art. 498, in fine y Art 500 in fine.

Por último nuestra legislación señala que el arbitraje voluntario procede en tres casos.

- a) Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto;
- b) Cuando en el contrato o convención colectiva de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje; y
- c) Siempre que se trate de un servicio público o esencial a la comunidad, directamente prestado por el Estado, el municipio o un ente descentralizado, Art. 500 C.T."

**d) Aspectos relacionados sobre los integrantes del tribunal arbitral.**

[VARGAS HIDALGO]<sup>4</sup>

"Los arbitros deben poseer una comprensión cabal de las relaciones entre empleadores y trabajadores. Deben conocer muy bien la convención colectiva cuestionada. Tener capacidad y formación para interpretar y aplicar contratos colectivos. Su integridad debe ser intachable y su actitud estrictamente profesional y desde luego, deben ser aceptados por las partes en conflicto.

Podrían existir listas de arbitros para estos efectos, como ya las existen en Costa Rica en cuanto a los conflictos colectivos y hasta podría seguirse para la integración de dichas listas, el mismo procedimiento que sigue la Corte Suprema de Justicia por conducto del Ministerio de Trabajo para conformar las listas de conciliadores y de arbitros.

Las costas, es decir el pago de los arbitros privados, lo propio es que se haga por iguales partes; cada parte paga una mitad. Esto implica que podría estudiarse la alternativa de que las dietas de los arbitros sean pagadas por el Estado.

Por último, sobre temas tales como: el compromiso arbitral y sus diferentes clases; el campo de apelación del arbitraje voluntario; el funcionamiento del arbitro, tribunal o junta arbitraria; los métodos de la selección de los arbitros; y el contenido de sus laudos o sentencias, aunque son efectos muy importantes habría que estudiarlos con mayor detenimiento."

**e) Criterios de elección en la integración del Tribunales**

[BOZA FERNÁNDEZ]<sup>5</sup>

“Para poder analizar este punto, es conveniente hacer alusión al hecho de que en nuestro ordenamiento se sigue el sistema de listas de proposiciones para seleccionar a los miembros que integrarán el órgano arbitral y se realiza de la siguiente manera:

1- La Corte Plena, autoridad nominadora, convoca por edictos en el Boletín Judicial, cada dos años, y quince días antes de llevarse a cabo la elección, a las organizaciones sindicales de patronos y trabajadores interesados, para que manden listas de candidatos para la referida integración del Tribunal y se realiza en la jurisdicción territorial de cada Juzgado y los proponentes deben tener allí su domicilio.

2- Cada lista comprenderá un número de cinco candidatos, del mismo modo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social enviará una lista de diez aspirantes por cada Juzgado, así ordenado por el artículo 400 en sus incisos a), b) y c)

[...]

Necesario es añadir, en cuanto al procedimiento de selección, que solamente hay una restricción con la que cuenta la Corte Plena y es la de optar por los que siendo estimados idóneos, figuren en el mayor número de listas...”

**2 NORMATIVA**

**a) Código de trabajo**

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]<sup>6</sup>



ARTICULO 404.- La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Capital y del Trabajo.

ARTICULO 405.- Los Juzgados de Trabajo funcionarán, dentro de sus correspondientes jurisdicciones, como Tribunales de Conciliación y, en primera instancia, como Tribunales de Arbitraje. El respectivo Juez los presidirá en calidad de representante del Estado, y estarán integrados, además, por un representantes de los patronos y otro de los trabajadores.

(\*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 406.- El representante de los patronos y el de los trabajadores serán nombrados por el Juez de Trabajo en cada caso que se someta a conocimiento del Tribunal, designándolos por estricta rotación de la lista de conciliadores y árbitros que el Juzgado tendrá constantemente expuesta al público, en un sitio visible del Despacho.

(\*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 407.- La Corte Plena confeccionará tantas listas de conciliadores y árbitros como Juzgados de Trabajo haya en la República.

Cada lista estará formada por diez personas que actuarán indistintamente como conciliadores o como árbitros. Dicha nómina tendrá la debida separación en dos grupos: cinco representantes por los patronos y cinco representantes por los trabajadores.

La Corte hará la elección, por períodos de dos años, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se avisará con quince días de anticipación, por medio del Boletín Judicial, el día y hora en que se harán los nombramientos;
2. Dentro de ese término cada sindicato de patronos y cada sindicato de trabajadores con domicilio en la jurisdicción territorial del respectivo Juzgado, podrá presentar en la

Secretaría de la Corte, previa comprobación de su personería, los nombres y apellidos de cinco candidatos que reúnan los requisitos de ley, junto con los documentos que pudieren aportar como prueba de esto último;

3. El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social enviará también una nómina de diez personas por cada Juzgado de Trabajo existente en el país, con el objeto de que si no hubiere candidatos de los patronos o de los trabajadores para integrar alguna de las listas o si la Corte estimare que alguno o algunos de los presentados por éstos no reúnen las condiciones necesarias, haga subsidiariamente las elecciones que correspondan de la nómina oficial;

( El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 del 18 de octubre de 1972 )

ARTICULO 408.- Los representantes de los patronos y de los trabajadores deberán ser costarricenses, mayores de veinticinco años, de instrucción y buena conducta notorias, ciudadanos en ejercicio y del estado seglar. Además, estarán domiciliados en la ciudad o población donde tenga su asiento el respectivo Juzgado.

Devengarán, por cada sesión que celebren, una dieta calculada por lo menos conforme al sueldo diario del correspondiente Juez de Trabajo; no deberán rendir caución; y su cargo, una vez aceptado, será obligatorio y compatible con cualquier otro empleo particular o público, no judicial. Sin embargo, cuando fueren profesionales en Derecho, sólo podrán litigar ante los Tribunales de Trabajo en asuntos propios, de su cónyuge, de sus padres o de sus hijos.

(\*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 409.- El representante que en cualquier forma faltare a su deber, será objeto de la corrección disciplinaria que corresponda.

El Juez informará y el Tribunal Superior de Trabajo decidirá lo que proceda.

No obstante, si la falta fuere grave, el informe se rendirá ante la Corte Plena para que ésta ordene, si hubiere mérito para ello, la destitución inmediata del representante y la imposición de una multa de cien a quinientos colones, que tendrá carácter de corrección disciplinaria. En todo caso, quedarán a salvo las sanciones de carácter penal que los Tribunales represivos comunes

pudieran dictar en su contra.

(\*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 410.- En los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, el respectivo Presidente dictará las providencias y las firmará junto con su Secretario. Las demás resoluciones de estos Tribunales serán dictadas y firmadas por todos sus miembros, aun cuando alguno salvare su voto.

(\*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 411.- Las deliberaciones de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje serán secretas y, cuando hubiere votación, el Presidente señalará verbalmente, dentro del término de ley para resolver, el día y hora en que deberá hacerse y ser recibida por el Secretario

Cuando en la votación no resultare mayoría de votos conformes de toda conformidad, dirimirán la discordia las personas que sigan, por riguroso turno, en la lista de conciliadores y árbitros del respectivo Juzgado. La redacción de todas las resoluciones corresponderá siempre al Presidente; pero si se tratare de sentencias de los Tribunales de Arbitraje y el representante de los trabajadores el de los patronos fuere lego, salvare su voto y deseare redactarlo, podrá el interesado solicitar, para cuestiones técnicas de forma, el auxilio del Secretario.

(\*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

#### **FUENTES CITADAS**



- 1 CABANELLAS, Guillermo. Los conflictos colectivos de trabajo y su solución. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. Pp 124-125.
- 2 GARCIA ABELLAN, Juan. Derecho de conflictos colectivos de Trabajo. Madrid, España, Edit del Instituto de Estudios Políticos. 1969. pp 231-233.
- 3 GARCÍA ALVARADO, José. El arbitraje en materia Laboral. Artículo de revista publicado en *Debate Laboral No 2*. 1988. Costa Rica. Editorial. Edizioni Lavoro. Pp 92-94.
- 4 VARGAS HIDALGO, Ricardo. El arbitraje privado en las convenciones colectivas de trabajo. Artículo de revista publicado en: *Ciencias Jurídicas*. No. 52
- 5 BOZA FERNÁNDEZ, Olga y otra. Los Conflictos colectivos de trabajo en el sector privado. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. 1986. pp 339-340
- 6 Asamblea Legislativa. Código de Trabajo. Ley: 2 del 27/08/1943.