

Escaneado por Biblioteca Judicial "Fernando Coto Albán"



EL ARREGLO DIRECTO COMO INSTRUMENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA

Dr. Carlos Carro Zúñiga

SUMARIO

	Pág.
1. Algunas notas introductorias	102
2. La causalidad en la aplicación del arreglo directo en Costa Rica	102
3. Fundamento legislativo del arreglo directo como instrumento de contratación colectiva	103
4. Breve explicación del fundamento doctrinario del arreglo directo	104
5. El arreglo directo en la jurisprudencia de Costa Rica.	105
6. El arreglo directo en el proyecto de Código de Trabajo	106

1. Algunas notas introductorias:

La negociación colectiva siempre configura una relación entre "*organizaciones*". Las relaciones entre el sindicato —o una coalición de trabajadores en su caso—, y la empresa¹ no son las mismas que surgen entre los patronos y los trabajadores. Es sabido que este último contacto comprende relaciones vinculatorias directas entre la empresa y los trabajadores como individuos, al paso que las relaciones entre sindicato o coalición de trabajadores y la empresa están limitadas a una acción mutua entre la "dirección empresarial" y la "dirección sindical" o de la coalición. De modo más específico, la negociación colectiva es un proceso que importa relaciones entre *representantes* de la empresa y *representantes* de los trabajadores. Y aunque supone de esta suerte una acción recíproca de personas como seres humanos, es principalmente un proceso en el que se busca elaborar una instrumentación jurídica que regule colectivamente (con interés profesional) las condiciones de trabajo. En otras palabras, la negociación colectiva no sólo lleva en sí la implícita vigencia de un determinado sistema de relaciones humanas. Es, fundamentalmente, una relación de poder de intereses. Con base en estas razones cabe aseverar que la negociación colectiva en su más simple expresión debe entrañar una necesaria acomodación de instituciones. En efecto, las "*organizaciones institucionales*" en ella comprometidas —(coalición obrera o sindicato y empresa)—, que suelen mantener en la negociación una lucha no siempre ordenada, pero sí en todo caso una *lucha continua de poder* basada en la convicción contrapuesta de que sus objetivos principales están en conflicto y que sus intereses comunes están confinados a un segundo término y en zonas estrechas, obligadas devienen en un momento dado a limitar la divergencia laboral que les separa y, por ende, buscar mecanismos de distensión.

Es así como la "*acomodación armoniosa*" de las partes permite a la negociación colectiva promover el logro de los objetivos comúnmente perseguidos en una sociedad libre: el progreso económico-social y la igualdad; el perfeccionamiento de la libertad, la dignidad y valía del individuo; y

el robustecimiento de las instituciones políticas y democráticas. Tales objetivos de la negociación colectiva constituyen la aspiración suprema del Derecho del Trabajo de Costa Rica a tenor de lo que estatuye el artículo 74 de la Constitución Política.² Y para poner término a cualquier desacuerdo de intereses y alcanzar esos objetivos, la legislación costarricense provee los mecanismos apropiados (medios de solución y prevención de conflictos): el Arreglo Directo, que es el que aquí nos interesa; el arreglo conciliatorio; la convención colectiva y la sentencia arbitral. De éstos, como queda expresado, dedicaremos nuestra atención preferentemente al Arreglo Directo.

2. La causalidad en la aplicación del Arreglo Directo en Costa Rica:

La normativa de los Arreglos Directos en Costa Rica nació con la promulgación misma del Código de Trabajo en 1943. Pero su utilización práctica como instrumento de contratación colectiva no existió en las dos siguientes décadas. Su vigencia real en tanto mecanismo regulador de las condiciones de trabajo, se ubica a partir del decenio de 1960. Y la causa principal que explica el retardo se encuentra en el hecho de que antes de esa década todavía se vivía en Costa Rica en condiciones tales que hacían del Derecho Individual del Trabajo la disciplina preeminente frente al Derecho Colectivo, habida cuenta de que el empleador gozaba de una hegemonía plena que le permitía establecer las condiciones de trabajo. En este contexto, pues, no existían las necesarias fuerzas impulsoras que hiciesen factible el empleo de los instrumentos de la negociación colectiva.

Fue a partir de la señalada década que se comenzó a acentuar un progresivo desarrollo económico y social en Costa Rica y el hecho concomitante que todo proceso de esta índole trae consigo: el desarrollo paulatino de la industria y el nacimiento de la mediana y gran empresa, que hicieron posible el inicio de una etapa de transición —en la que aún nos encontramos—, en que gradualmente comienza a perder importancia la contratación individual (empresa-trabajador) y a adquirirla cada vez más la colectiva.

(1) O sindicatos de empresas.

(2) "Artículo 74: Los derechos y beneficios a que este Capítulo (Derechos y Garantías Sociales) se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional".

Este fenómeno de tránsito³ del Derecho Individual al Derecho Colectivo del Trabajo, comenzó a producir sus principales efectos: el inicio del proceso extintivo —aún en ciernes— del sistema unipersonal de precisar las condiciones de trabajo y la caracterización de una nueva etapa en que las condiciones de trabajo se determinan, cada vez en forma más acentuada, colectivamente. El ejercicio regular y más continuo de los derechos de coalición, asociación, negociación colectiva y huelga que garantizan la Constitución Política y el Código de Trabajo, juntamente con los factores de desarrollo y de cuantitativo aumento empresarial, han jugado un rol protagonista en esta etapa irreversible de tránsito de lo individual hacia lo colectivo que llegará a permitir, sin duda, la aproximación de fuerzas hacia el equilibrio tanpreciado para la contratación colectiva, en que la *voluntad de poder* de una parte sea rigurosamente igual a la *voluntad de poder* de la otra.

Se puede concluir, por consiguiente, que el legislador y el constituyente de Costa Rica, fueron oportunamente previsores al incluir en la Constitución Política y en el Código de Trabajo la instrumentación constitucional y legal necesarias a la contratación colectiva, porque al nacer el citado fenómeno de cambio se encontró ya establecido el marco jurídico idóneo para que los dos poderes sociales pudiesen canalizar sus inquietudes colegisladoras en el ámbito de la fijación de las condiciones de trabajo.

Merced a este fenómeno de tránsito, en consecuencia, es que se inició el empleo del Arreglo Di-

recto y de los demás instrumentos de negociación colectiva.

3. Fundamento legal del Arreglo Directo como instrumento de contratación colectiva:

La pretensión legislativa de que la empresa y los trabajadores alcancen la paz social con base en entendimientos directos, es la "ratio legis" de los artículos 497, 498 y 499⁴ del Código de Trabajo, que son los numerales que regulan el Arreglo Directo. Y por la ubicación dentro de la sistemática de dicho Código se infiere su condición de instrumento colectivo que tiene en la legislación costarricense. Su índole de instrumento de contratación colectiva en el Derecho patrio, sobresale incluso hasta por factores de detalle en la mencionada ubicación sistemática, como se constata en la Sección respectiva del Código,⁵ que tiene por subtítulo "*Del Arreglo Directo*", el cual se encuentra justamente precedido por el elocuente título general "*Del procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social*", configurando así al Arreglo Directo no sólo como la antesala de toda la temática procesal y de fondo relacionada con los conflictos colectivos económico-sociales y del arbitraje, sino fundamentalmente como una figura jurídica de prevención del conflicto y de negociación colectiva.

Pero además de la oportuna previsión señalada ut supra, de la simple lectura de los artículos 497 y 498⁶ del Código de Trabajo, se colige en forma incontestable la sana creencia legislativa, no desvirtuada hasta el momento, de que una primera

(3) Este fenómeno ha perdido su intensidad a partir de 1978 en que se inició la crisis económica que severamente castiga a Costa Rica en la actualidad.

(4) Expresan esos artículos:

"Artículo 497. Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos Consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Artículo 498. Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

La Inspección velará porque estos acuerdos no contrarién las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte colones si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos colones en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

Artículo 499. Cada vez que se forme uno de los Consejos o Comités de que habla el artículo 497, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento".

(5) Sección I, capítulo tercero, título sexto.

(6) Vid. esos numerales en nota al pie No. 4.

forma importante de conciliación y negociación cuando surgen fricciones entre los trabajadores y la empresa, es el Arreglo Directo;⁷ y se pensó en este instrumento como un mecanismo adecuado a los intereses de las partes, en vista de la facilidad que presenta a ambas utilizar el diálogo como vía ideal no sólo para negociar, sino primordialmente porque propicia su recíproco contacto, siempre imprescindible, como etapa previa, a toda negociación y cualquiera que fuere el instrumento colectivo que se desee ocupar. En suma, el Arreglo Directo fue estatuido como un medio simple de enmarcar los lindes de la desinteligencia laboral y de solucionar los puntos controvertidos por esa vía del diálogo y concluir así la disensión, la incertidumbre y la crisis que toda situación de conflicto provoca en la empresa y en la comunidad, porque toda perturbación en la producción produce un efecto dañino genérico que trasciende la hacienda particular de la empresa y produce su impacto fundamental en la economía nacional.

El encabezamiento del artículo 497 no parece de una vinculación cualificada por las partes en cuanto a someterlas obligadamente al procedimiento que venimos comentando. Mas la gramática de ese numeral de toda suerte deja muy clara la conveniencia de que *no eviten el diálogo*; todo lo contrario, por la forma en que fue concebido su texto, la norma se acerca, antes bien, a lo que casi podría ser una obligación, ya que enfatiza que: *"patrones y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del Arreglo Directo con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores"*. (El subrayado es nuestro). Y el objetivo de ello no sólo es evitar el

enfrentamiento, especialmente el enfrentamiento violento de los poderes sociales. Es, por sobre todas las cosas, la expresión del deseo que se discutan democráticamente los asuntos en discordia entre las partes, aunque desde un punto de vista práctico no impide necesariamente imposiciones unilaterales.

Ahora bien, el Arreglo Directo o el acuerdo interior de trabajo (o de fábrica) entra en el Derecho Colectivo de Trabajo siempre que intervenga en él el conjunto del personal, con o sin representación como lo puntualizaremos infra.

4. Breve explicación del fundamento doctrinario del Arreglo Directo:

Un rasgo característico del Arreglo Directo consiste justamente en que uno de los sujetos de la relación jurídica, es el conjunto del personal que acuerda con la empresa y que por lo demás *NO TIENE PERSONERÍA JURÍDICA PROPIA*, pero es indudable que adquiere *carácter de sujeto colectivo merced a la unidad de voluntad que la agrupación manifiesta por el indispensable ejercicio en común, a veces a través de un órgano representativo, de su derecho de colaboración*.⁸

Esta figura jurídica como la concibe nuestro Código de Trabajo tiene su respaldo en la doctrina⁹ y en el reconocimiento pleno que ésta otorga a los actos y decisiones tomados por el personal con la empresa,¹⁰ confiriéndoles plena validez dentro del Derecho Colectivo del Trabajo,¹¹ lo cual resulta avalado por el texto del numeral 497. Es más, este artículo al reconocer la legalidad de los Arreglos Directos pactados entre empresas y trabajadores, es *"CON LA SOLA INTERVENCIÓN DE*

(7) También denominado acuerdo de empresa, acuerdo interior de trabajo —o de fábrica— (Vid. Ernesto Krotoschin, *"Cuestiones Fundamentales de Derecho del Trabajo"*, Editorial Perrot, Buenos Aires, 1957, págs. 13 y ss.).

(8) Cfr. Krotoschin, ob. cit., págs. 13 y 14.

(9) Por todos véase Krotoschin (ob. cit., págs. 11 y ss.) de cuyo pensamiento cabe transcribir:

"Sin embargo, las organizaciones de los trabajadores y patronos, sus convenciones, sus conflictos, la intervención del Estado en ellos, quizá constituyen las ramas más interesantes y más problemáticas del Derecho del Trabajo, sobre todo cuando se considera a éste en su importancia para la sociedad entera y como instrumento de política jurídico-social. Se agrega, como parte del derecho colectivo, ese otro fenómeno que consiste en que no ya una organización sino el conjunto del personal de una empresa, sin verdadera organización propia, entra en el ámbito del derecho colectivo del trabajo. . .".

"... Ese conjunto del personal, sin llegar a tener formas de organización jurídica, sobre todo sin adquirir personalidad propia, por ejemplo como sindicato de empresa, tiene no sólo una importancia funcional sino que produce determinados efectos jurídicos, de carácter corporativo. . .".

"... De todos modos también el acuerdo de empresa, dicho mejor el acuerdo interior de trabajo (o de fábrica) entra en el derecho colectivo del trabajo siempre que intervenga en él el conjunto de personal, representado por el órgano respectivo (consejo de empresa, etc.). . .". (El subrayado es nuestro).

(10) Sobre el tema en general cfr. Alonso Olea, *"Pactos Colectivos y Contratos de Grupo"*, Instituto de Estudios Políticos, 1955.

(11) Vid. Guillermo Cabanellas, *"Derecho normativo laboral"*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966, págs. 199 y ss.

ELLOS", sin un órgano que los represente, aunque también prevé, como potestad de los trabajadores, la constitución de Consejos o Comités Permanentes, pero no en tanto requisito de validez del acuerdo, sino como mero acto potestativo. Esta disposición legal dice en lo pertinente: "... Al efecto los trabajadores **PODRAN** constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo. ...". (Las mayúsculas y el subrayado son nuestros). *La circunstancia de que los trabajadores no necesiten de una representación propiamente dicha para pactar un ARREGLO DIRECTO, es un reconocimiento al valor que debe acreditársele a los intereses de grupo y a las decisiones que éste tome.* El artículo 499 interpretado en relación con el 497 ejúsdem confirma la tesis de que los Consejos o Comités Permanentes de trabajadores no siempre deben de existir, ya que en ciertos casos podrían significar un entramamiento formal y un posible obstáculo para alcanzar una solución pacífica y positiva.

5. El Arreglo Directo en la jurisprudencia de Costa Rica:

Por otra parte el Tribunal Superior de Trabajo¹² ha aclarado en varias oportunidades la naturaleza jurídica del Arreglo Directo como un instru-

mento colectivo y como un medio no sólo de alcanzar la paz social en forma inmediata después de un conflicto, sino además como un instrumento capaz de garantizar la armonía y el buen entendimiento preventivos entre la empresa y los trabajadores, aún en ausencia de conflicto colectivo de carácter económico-social o de desacuerdos laborales de cualquier otra índole. Así se puede ver de la sentencia No. 2926 de 9:10 horas del 1 de agosto de 1975.¹³

Otra vertiente en la que es fácilmente perfilable la directriz jurisprudencial del Tribunal Superior de Trabajo tiene su origen en situaciones en que se ha pretendido sustituir a un Arreglo Directo de vigencia actual, por medio de un conflicto colectivo de interés o por una convención colectiva —(a negociar)—. En tales situaciones el Tribunal Superior ha denegado la sustitución subrayando muy sólidas razones en punto a la naturaleza colectiva de aquel negocio jurídico, razón por la cual ha venido siempre estimando incompatibles el conflicto y la convención con el Arreglo Directo cuyo plazo continúa en vigor.¹⁴ Dentro de este mismo criterio, el hecho de que también haya estimado incompatible el conflicto colectivo con la convención colectiva de carácter actual, nos da un

(12) El más alto Tribunal competente para dirimir los conflictos colectivos económico-sociales en Costa Rica.

(13) "I.—La preocupación que expresan los trabajadores que concurren a estrados al manifestar en libelo de agravios de fls. 86 a 90 que: "Por ser tan extremadamente peligrosa la situación para el futuro del derecho de negociación colectiva de los trabajadores, vale la pena examinar detenidamente dicho documento, para demostrar su falsedad, su nulidad, ...". (se refieren al arreglo directo suscrito entre la empresa afectada y los trabajadores, durante el desarrollo de la fase conciliatoria en el conflicto que ahora se pide calificar), no se ve por este Tribunal, con la misma angustia obrera, sino como han de mirarse los problemas y situaciones laborales desde el punto de vista del artículo 17 del Código de Trabajo. Así, al destacarse la premisa de que en cuanto a la aplicación de los preceptos laborales han de tomarse en cuenta el interés de los trabajadores y la conveniencia social, no se está dando prioridad a los grupos minoritarios, sino abarcando a la mayor cantidad de aquellos, en lo que al gremio obrero se refiere, porque respecto a lo social, ha de preferirse por encima de todo, la paz y buen entendimiento entre ambas fuentes de la producción. En ese entendido ha de establecerse como regla que, el interés de los trabajadores debe regirse en forma paralela y directamente proporcional, con la conveniencia social o la paz laboral. Ahora bien, respecto del arreglo que en forma directa suscribió la mayoría de los trabajadores de la empresa, ... con ésta, cabe destacar que en aplicación de aquel principio supramencionado, si el mismo vino a dar un finiquito a la latente situación de inseguridad que todo conflicto colectivo provoca, no se ve reparo para que merezca el espaldarazo de los Tribunales de Trabajo, sin que tal signifique como lo creen los inconformes, que atenta contra el derecho de negociación colectiva, porque el arreglo directo, suscrito al amparo del artículo 497 del Código de Trabajo, es una forma de negociación colectiva, aunque sin los elementos de presión que posee el conflicto, pero sin olvidar que una y otras formas de contratación, buscan el mismo fin: la paz laboral. Por ello, no se ve en modo alguno perjudicado el derecho colectivo de la contratación, se da valor al arreglo directo, porque los trabajadores bien pueden, durante el desarrollo de un conflicto colectivo, encaminar sus afanes por la ruta directa, si con ella alcanza las mejoras salariales y sociales anheladas. Negociar colectivamente, no es conducir a los trabajadores al conflicto, o al cese de labores sino a alcanzar ante el patrono, las conquistas perseguidas. Por ello, tiene transcendencia social similar, tanto el arreglo directo como el conflicto colectivo de carácter económico-social.

(14) En la sentencia No. 1352 de 16:35 hrs. del 25 de marzo de 1981, dijo:

"Cuando se planteó este conflicto, estaba vigente en la empresa un convenio o arreglo directo celebrado por las partes el dos de noviembre de mil novecientos setenta y nueve, con una vigencia de dos años, de manera que ese acuerdo debe ser respetado porque la ley lo que busca es precisamente que tanto patronos como trabajadores resuelvan sus diferencias por medio de esa clase de arreglos (artículos 497 del Código de Trabajo), con el fin de mantener la paz social y un justiciero equilibrio entre los factores de la producción, por lo que si durante más de un año los trabajadores no objetaron el referido convenio y más bien se favorecieron con el mismo, no es justo que ahora traten de desconocerlo, porque eso equivaldría a negarle validez a los mismos creando situaciones de incertidumbre en las relaciones obrero-patronales. Debe entonces respetarse ese acuerdo celebrado por las partes, razón por la que se debe rechazar la revocatoria solicitada".

parámetro que prejuzga sobre la naturaleza colectiva del Arreglo Directo porque otorga un efecto idéntico —(el de la incompatibilidad)— con respecto de la convención que es el instrumento de negociación por excelencia.¹⁵

Dentro de este mismo orden de pensamiento varios Congresos Internacionales de Derecho del Trabajo en sus conclusiones han recomendado utilizar el Arreglo Directo como un medio pacífico de fijar nuevas condiciones de trabajo que permitan al trabajador disfrutar de garantías superiores a las mínimas legales que garantiza la legislación laboral, con el necesario equilibrio y respeto al principio de capacidad económica de la empresa. Tal sucedió, por ejemplo, en las Conclusiones del I Congreso Centroamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.¹⁶

6. El Arreglo Directo en el proyecto de Código de Trabajo:

Desde hace ya varios años distintas tendencias del movimiento sindical costarricense, algunos grupos intelectuales y varios políticos, se han pronunciado contra lo que han dado en llamar "una política firmemente orientada a universalizar la vigencia del Arreglo Directo para frenar la organización sindical nacional". Y han expresado incluso que de mantener esa política el mismo grado de agresividad mostrado hasta el presente, "a corto plazo podría engendrar el efecto contraproducente de anular la principal de las negociaciones colectivas", la que se realiza —agregamos nosotros—, por medio de la convención colectiva. Porque como ya se dijo *ut supra*, vigente un Arreglo Directo, su efecto principal consistirá: Por un lado, crear una automática incompatibilidad para que se negocie el pliego de peticiones que tiende a que se suscriba una convención; y por el otro, a enervar también el conflicto colectivo que tiene por objetivo susti-

tuir o variar las condiciones de trabajo pactadas en el Arreglo Directo.

Lo anterior no tiene nada de novedoso. En una u otra forma las partes involucradas en el proceso de producción lo saben. Y la opinión pública ha sido informada de ello por los medios de la comunicación social. Y si aquí planteamos la cuestión es más con afán de estimular el pensamiento serio que prosiga este bosquejo y para subrayar a la vez que la existencia de esa corriente intelectual y de presión, ha provocado que en el proyecto del Código de Trabajo se incorporase todo un catálogo de nuevas reglas de Derecho que a las claras da a entender que la Comisión Redactora quiso no sólo limitar eventuales excesos que se han podido cometer con el uso del Arreglo Directo, sino además suprimirlo del listado de instrumentos colectivos que hace el artículo 351 del proyecto. Supresión que se efectiviza por medio de una fenomenología terminológica no muy feliz, habida cuenta de que el proyecto habla de "acuerdo colectivo", y pese a que el articulado deja terminantemente establecido que es un instrumento colectivo y regulador de condiciones de trabajo, no menciona siquiera sea un elemento más que nos acerque a su verdadera naturaleza jurídica. Y esto en el campo del Derecho Colectivo del Trabajo, es de gravedad superlativa. Aunque por momentos se ha querido aparentar que el "acuerdo colectivo" es el sucesor natural del Arreglo Directo, no lo dice así en ninguna parte el citado proyecto.

Por otro lado, al disponer que el artículo 343 del proyecto que se declara de "*especial interés público*": *la constitución* de los órganos de representación colectiva; *el funcionamiento* legal de esos órganos de esa representación; *los procedimientos*; y *los instrumentos de negociación colectiva*. . . , ello podría envolver una garantizada intervención absoluta del Ministerio de Trabajo y Segu-

(15) El contenido de la sentencia No. 480 de 8:15 hrs. del 17 de enero de 1978, es especialmente clara sobre el particular:

"Este Tribunal tiene señalado como principio cardinal en el Derecho Colectivo del Trabajo costarricense, que **vigente un determinado instrumento de negociación colectiva** en el que se han establecido por determinado lapso las condiciones generales de trabajo, por regla general no es admisible el conflicto de carácter económico y social que pueda originar una huelga y este principio se ha repetido en la jurisprudencia del Tribunal considerando de manera especial el hecho de que la paz social no debe estar expuesta a constantes y fáciles perturbaciones, porque estima también que es de interés general o de orden público auspiciar entre las partes la tregua o necesaria seguridad jurídica a que tienen derecho todo el tiempo de vigencia del respectivo instrumento colectivo pactado. Por consiguiente, si en autos está en vigor una convención colectiva, la resolución que ha venido en consulta debe ser aprobada y así lo declara el Tribunal. Por tanto: Se aprueba la resolución consultada".

(16) Efectuado en Panamá, en cuya Conclusión XXVIII expresó:

"La mayoría de los Códigos de Trabajo centroamericanos no regula el arreglo directo, siendo obligatorio en El Salvador y Honduras y optativo en Guatemala, Costa Rica y Panamá. Se ajusta más a los intereses de los trabajadores, el sistema opcional. En Nicaragua el arreglo directo no está legislado, pero se practica".

ridad Social y de la nueva Junta Nacional de Relaciones Laborales que el proyecto crea —(o en su caso las Juntas Auxiliares de Relaciones Laborales)—, en orden a ciertos aspectos funcionales y orgánicos de la contratación colectiva que, por su índole, deberían resolver los sujetos colectivos, cuya autonomía de voluntad dista mucho de ser la muy restringida del área individual. No quisiéramos pecar de suspicaces, pero hacia lo mismo apunta, entre otras disposiciones, el texto 344 del proyecto al ordenar que para el Derecho Colectivo rigen los “*principios*

generales” (sic) del Derecho Individual del Trabajo, cuando es obvio que por la semántica de ese numeral, tales principios *no existen* en el Derecho Individual y sí “*principios especiales*”, entre ellos, el de *irrenunciabilidad*, cuya aplicación con criterio político cómodamente podría obstaculizar no sólo los acuerdos en que intervinieren las coaliciones de trabajadores, sino también las otras modalidades instrumentales (la convención, vgr.) en que participen sindicatos.

* * *