

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"RESTRICCIONES AL PRINCIPIO DE LA NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA EN LA
RECOPILACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (QUINTA EDICIÓN)"
TESIS DE GRADO

TALIA IXMUCANE FAJARDO BALCARCEL
CARNET 12840-98

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, AGOSTO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"RESTRICCIONES AL PRINCIPIO DE LA NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA EN LA
RECOPILACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (QUINTA EDICIÓN)"

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

TALIA IXMUCANE FAJARDO BALCARCEL

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, AGOSTO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. ANA CORAL LÓPEZ AGUIRRE DE MONROY

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. CARLOS RENÉ MICHEO FERNÁNDEZ

López Aguirre
& Asociados

Abogados y Notarios

12 calle 1-24 zona 10, Oficina 103, 1er nivel
Edificio Casa Veranda
Teléfonos (502) 2361-0000
macorallopez@lopezaguirreasociados.com

Guatemala, 25 de Mayo, 2018.

Licenciado
Alan Alfredo González de León
Secretario
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

Estimado Licenciado:

Reciba usted un cordial saludo, y deseo sincero de éxitos en sus actividades personales y profesionales.

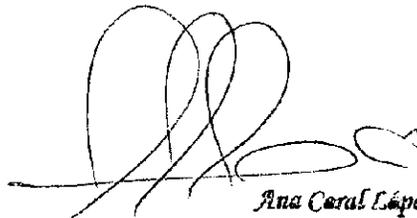
Por el presente medio, me permito informarle que en virtud de la designación contenida en acta de la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, procedí a la revisión de fondo de la tesis de la alumna **TALIA IXMUCANÉ FAJARDO BALCÁRCEL** (Carné 12840-98), titulada **“RESTRICCIONES AL PRINCIPIO DE LA NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (QUINTA EDICIÓN)”**

La que luego de haber incorporado las observaciones realizadas, me permito comunicar que:

1. La misma no contiene puntos contrarios a la doctrina ni regulación vigente, respecto el tema tratado;
2. El tratamiento del tema se ha realizado con responsabilidad, y el análisis del mismo, incorpora un criterio jurídico novedoso, que permite identificar la visión de la autora en el tema tratado; y
3. El trabajo realizado enriquece el acervo jurídico nacional, al incorporar conclusiones que permiten citar en forma novedosa dicho trabajo en la aplicación del tema tratado.

En virtud de lo cual, concluyo que el mismo puede servir de tesis de graduación a la autora, para optar al título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Agradeciendo la confianza depositada en mi persona, en la designación realizada; me suscribo de usted, atentamente:



Ana Coral López Aguirre
Ana Coral López Aguirre Abogada y Notaria
Abogada y Notaria

Guatemala, 07 de agosto, 2018.

Licenciado
Alan Alfredo González de León
Secretario
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

Estimado Licenciado:

Reciba usted un cordial saludo, y deseo sincero de éxitos en sus actividades personales y profesionales.

Por el presente medio, me permito informarle que en virtud de la designación contenida en acta de la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, procedí a la revisión de fondo de la tesis de la alumna **TALIA IXMUCANÉ FAJARDO BALCÁRCEL** (Carné 12840-98), titulada **“RESTRICCIONES AL PRINCIPIO DE LA NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (QUINTA EDICIÓN)”**

La que luego de haber incorporado las observaciones realizadas, me permito comunicar que:

1. La misma no contiene puntos contrarios a la doctrina ni regulación vigente, respecto el tema tratado;
2. El tratamiento del tema se ha realizado con responsabilidad, y el análisis del mismo, incorpora un criterio jurídico novedoso, que permite identificar la visión de la autora en el tema tratado; y
3. El trabajo realizado enriquece el acervo jurídico nacional, al incorporar conclusiones que permiten citar en forma novedosa dicho trabajo en la aplicación del tema tratado.

En virtud de lo cual, concluyo que el mismo puede servir de tesis de graduación a la autora, para optar al título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Agradeciendo la confianza depositada en mi persona, en la designación realizada; me suscribo de usted, atentamente:

Carlos René Micheo Fernández
Abogado y Notario

Lic. Carlos René Micheo Fernández
Abogado y Notario



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante TALIA IXMUCANE FAJARDO BALCARCEL, Carnet 12840-98 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07453-2018 de fecha 9 de agosto de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"RESTRICCIONES AL PRINCIPIO DE LA NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (QUINTA EDICIÓN)"

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 17 días del mes de agosto del año 2018.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA

A Dios porque él es mi fuerza, el apoyo y mi sostén, pues aunque pase por noches oscuras solo tú velas por mí caminar en este mundo.

A mi esposo por todo este tiempo que me ha acompañado, aunque no siempre entendió pero siempre me apoyo, gracias por tu amor incondicional.

A mis hijos Paolo, Isaac y Nicolás, que son mi fuerza a seguir adelante y no desmayar los amo corazones, esto es para usted y por ustedes hasta el fin del mundo.

A mi padre, porque me enseñaste que vale la pena luchar por lo que uno desea y saber que cuesta alcanzarlo.

A mi Madre, por entregarme el amor más grande, sincero y delicado de mí vida, porque siempre estas allí, por creer en mi, y enseñarme a levantarme y luchar por mis sueños gracias mami.

A mis hermanas por los sustos, disgustos y las gracias con las que crecí, las adoro, aunque lejos tengo un ángel en el cielo. Gracias por enseñarme a creer que el camino no es fácil y la grandeza marca la ruta hacia el éxito. No tengo palabras para decirles cuanto las amo y agradezco el apoyo incondicional.

¡Y a todos los que estuvieron allí en los momentos de crecimiento espiritual gracias!

Responsabilidad

“La autora es la única responsable del contenido, doctrina y criterios sustentados en la tesis”.

ABREVIATURAS

AAA	Asociación Argentina de Aeronavegantes
AAPMRA	Asociación de Agentes de Propaganda Médica de la República Argentina
ACAV	Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo
ACEB	Asociación Colombiana de Empleados Bancarios
ADEA	la Asociación de Empleados Departamentales de Antioquia, Colombia
ADEM	Asociación de Empleados Oficiales del Municipio de Medellín, Colombia.
ANEBRE	Asociación Nacional de Trabajadores del Banco de la República de Colombia.
APFTU	Federación de Sindicatos de Pakistán
APSESBA	Asociación del Personal de Supervisión de Subterráneos y Sindicato Argentino.
ASDEM	Asociación Sindical de Educadores del Municipio Antioquia, Colombia.
ASTRABAN	Asociación de Trabajadores del Banco Central Hipotecario, Colombia.
CCUOMM	Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante, Argentina.
C deT	Código de Trabajo Guatemalteco
CE	Código Español
CJONR	Centro de Jefes y Oficiales Navales de Radiocomunicaciones, Argentina.
CGTD	Confederación General de Trabajadores Democráticos, Antioquia Colombia.
CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
DNO	Organización de Enfermeras de Dinamarca

EOBI	Federación de Empleados de la Institución de prestaciones de vejez, Pakistán.
FATF	Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia
FATI	Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta
FITT	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte; Pakistán.
FNTOCTAC	Federación Nacional de Trabajadores y Obreros Camioneros del Transporte Automotor de Cargas, Argentina.
IE	Internacional de la Educación
NIRC	Comisión de Relación Industrial Nacional, Pakistán.
NTUF	Federación Nacional de Sindicatos, Pakistán.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SAT	Sindicato Argentino de Televisión
SADOP	Sindicato Argentino de Docentes Particulares
SETT	Sindicato de Empleados Públicos de la Secretaría de Tránsito y Transporte de Santa Fe de Bogotá D.C
SINALMINTRABAJO	Sindicato Nacional de Empleados Públicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Antioquia, Colombia.
SINTRABENEFICENCIAS	Sindicato Nacional de las Beneficencias de Colombia
SINTRALCALIS	Sindicato Nacional de Trabajadores de Álcalis de Colombia Limitada, Alco Ltda
SINTRACUEDUCTO	Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá
SINTRAINFANTIL	Sindicato de Trabajadores del Hospital Infantil Universitario Lorencita Villegas de Santos, Colombia.
SINTRAFVIDI	Sindicato de Servidores Públicos del Fondo de Vivienda Distrital FAVIDI, Colombia.
SINTRAISS	Sindicato Nacional de Trabajadores del ISS, Colombia.

SINTRACOAN	Sindicato de Trabajadores Coteros de Antioquia, Colombia.
SINTRADEPARTAMENTO	Sindicato de Trabajadores del Departamento de Antioquia, Colombia.
SINTRAEMSDES	Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia
SINTRAQUIBI	Sindicato de Trabajadores de Quibi S.A, Colombia.
SINTRASETAS	Sindicato de Trabajadores de Setas Colombianas
SINTRASMAG	Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Salud del Magdalena, Medellín, Colombia.
SINTRATEXTIL	Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de Colombia.
SPEDB	Sindicato del Personal Embarcado de Dragado y Balizamiento, Argentina.
SUP	Sindicato Único de la Publicidad, Argentina.
UEJN	Unión Empleados de la Justicia de la Nación, Argentina.
UOMA	Unión Obrera Molinera Argentina
UTA	Sindicato de UniónTrasviarios Automotor, Argentina.
YTA	Asociación de Maestros de Yukón, Canadá.

CONTENIDO

CAPITULO 1	Negociación	1
1.1	NEGOCIACIÓN	1
1.2	CLASES DE NEGOCIACIÓN	1
1.3	NEGOCIACIÓN LIBRE	2
1.4	NEGOCIACIÓN VOLUNTARIA	2
1.5	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	3
1.6	Principios Generales de la negociación colectiva	4
1.6.1	Negociación libre y voluntaria:	5
1.6.2	La libertad para decidir el nivel de la negociación	5
1.6.3	Principio de Buena fe	6
1.8	Convenios Colectivos	8
1.9	Finalidades de los Convenios Colectivos	10
1.10	ELABORACIÓN DEL CONVENIO ESTATUTARIO	10
1.11	Redacción del proyecto de convenio colectivo	11
CAPÍTULO 2		13
RESTRICCIONES AL PRINCIPIO DE NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA		13
2.1	RESTRICCIONES AL PRINCIPIO DE NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA	13
2.2	RESTRICCIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	14
2.2.1	Arbitraje	15
2.3	CLASES DE ARBITRAJE	16
2.3.1	Arbitraje Obligatorio:	17
2.3.2	El arbitraje obligatorio a diferencia del voluntario	18
2.3.3	Arbitraje de derecho Público y Derecho Privado	18

2.3.4 Arbitraje Voluntario y Arbitraje Forzoso:	19
2.3.5 Arbitraje Ad hoc:	19
2.3.6 Arbitraje Institucional	20
CAPÍTULO 3	22
CONVENIOS COLECTIVOS	22
3.1 CONVENIOS COLECTIVOS	22
3.2 Concepto Convenio Colectivo	24
3.3 Contenido mínimo del Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado	24
3.4 Aprobación administrativa de convenios colectivos libremente pactados y política económica nacional.	26
3.4.1 Quiénes negocian los convenios colectivos	27
3.5 Convenios de rango superior	29
3.6 Intervenciones administrativas o legislativas que imponen la renegociación de convenios colectivos existentes	30
3.6.1 La Impugnación Judicial del Convenio Colectivo	30
3.6.2 Arreglo Directo	31
3.6.3 Conciliación	32
3.6.4 Movimiento de Huelga	32
3.7 ARBITRAJE OBLIGATORIO	34
3.8 LA SENTENCIA ARBITRAL EN EL DERECHO GUATEMALTECO	35
3.9 Prolongación obligatoria de la validez de los convenios colectivos	36
CAPÍTULO 4	38
PLAZOS PARA LA NEGOCIACIÓN	38
4.1 PLAZOS PARA LA NEGOCIACIÓN	38
4.2 <i>Duración de los convenios colectivos (Negociación colectiva)</i>	40

4.3 Extensión de convenios colectivos (Negociación colectiva)	43
4.4 RELACIONES ENTRE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y CONVENIOS COLECTIVOS	44
4.5 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	46
4.5.1 Elementos del Contrato Individual de Trabajo	47
4.6 EL CONVENIO COLECTIVO	47
4.7 Características del Pacto Colectivo según legislación guatemalteca	49
CAPÍTULO 5	52
RENEGOCIACIÓN	52
5.1 RENEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	52
5.2 Interpretación administrativa o legislativa que impone la renegociación de convenios colectivos Existentes	54
5.3 CIERRE DE LA EMPRESA Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	56
CAPÍTULO 6	59
GRUPO DE CASOS	59
Recomendaciones, legislación y doctrina ver cuadro adjunto por grupo de casos	59
CONCLUSIONES	95
REFERENCIAS	97
I Bibliográficas	97

RESUMEN

La presente tesis se realiza el estudio y análisis diversos casos que se plantean en la Organización Internacional del Trabajo sus siglas OIT, sobre la Negociación Colectiva que posee un impacto social y labora para el crecimiento y conocimiento de las leyes laborales nacionales e internacionales, el presente trabajo de investigación formará parte del Manual de Derecho Laboral Colectivo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar. (Libertad Sindical Quinta Edición (Revisada) Negociación Colectiva.

En los capítulos siguientes de desarrolla diversos temas para poder efectuar una negociación libre y voluntaria, así como las pautas a seguir legislativamente.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es un aporte que formará parte del Manual de Derecho Laboral Colectivo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar. (Libertad Sindical Quinta Edición (Revisada) Negociación Colectiva pagina 211).

En el capítulo uno, se desarrolla el tema referente a la Negociación Libre y voluntaria, ya que para poder comprender cuales son las restricciones sobre dicho principio, se debe de conocer que es una negociación y que clase de negociaciones existen.

El capítulo dos trata lo relacionado a las restricciones a la negociación libre y voluntaria, desarrollando lo relacionado con el arbitraje y las clases de arbitraje que existen.

En el tercer capítulo se trata de los convenios, el concepto, así como las partes que intervienen en el.

En el cuarto capítulo se desarrollan los plazos de la negociación, duración de los convenios y la relación que existe entre los contratos colectivos individuales y convenios colectivos.

En el quinto capítulo de doctrina se desarrolla la Renegociación voluntaria por vencimiento de plazo, renegociación necesaria por cambio de condiciones económicas así como cierre de empresas.

En el sexto capítulo se encuentra conformado por el estudio de veintidós casos pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo, mismo que fueron interpuestos por varios países de América latina, Europa, América de Norte y continente Africano. Por ultimo encontraremos el cuadro informativo de los casos así como cuadro de cotejo. El séptimo capítulo se desarrolla el cuadro de cotejo de los casos de la Organización Internacional del Trabajo sus siglas OIT.

CAPÍTULO 1 NEGOCIACIÓN

1.1 NEGOCIACIÓN

La negociación es un acto entre las partes en la que pactan los términos para llegar a una iniciativa primordial en el que buscan llegar a un acuerdo para beneficio del trabajador en común acuerdo. Constituye un mecanismo natural de resolver un conflicto, sin intervención de un tercero en la negociación¹. Acción o efecto de negociar². Según el diccionario de la Real Academia Española³ indica que la negociación es del latín *Negotiari. Es también tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro. Por su parte, el Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano⁴, luego de repetir los conceptos del Diccionario de la Lengua Española, agrega otros significados (ejemplo: “ventilar diplomáticamente de potencia a potencia un asunto, como un tratado de alianza, de comercio, etc.”). La negociación es un tema muy amplio, de alguna manera nosotros ejercemos esta actividad en nuestra vida cotidiana, la negociación un método alternativo de resolución de conflictos, mediante el cual las partes solicitan la asistencia de uno o varios negociadores para la solución de una controversia.*

1.2 CLASES DE NEGOCIACIÓN

En la negociación existen dos tipos importantes la **libre y la voluntaria**. Los autores **Bernard Gernigon y Alberto Otero⁵**, coinciden que es de carácter promocional que postula precisamente a estimular y fomentar los procedimientos de negociación. Si las negociaciones se realizan tras una *interacción voluntaria* de las partes que la integran, estamos hablando de una negociación libre⁶. La negociación es el acto en el cual las

¹Clausulas Sindicales, Conflictos Laborales, Mecanismos alternativos para la solución de conflictos; <http://clausulassindicales.blogspot.com/2014/05/clausulas-sindicales.html>

² Diccionario Jurídico Elemental, undécima edición 1993;

<https://es.scribd.com/doc/27671641/Diccionario-Juridico-de-Guillermo-cabanellas-de-Torres>

³ Diccionario de la Lengua Española, 19a edición, Madrid, 1970. Real Academia Española, pág. 915. 2

⁴ Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano, Barcelona, Editorial Montaner y Simón, t. XIV, pág. 862.

⁵ Gernigon, Bernard. La Negociación Colectiva Normas de la OIT y Principios de los Órganos de Control, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Suiza, Primera edición 2000, pág. 9

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf2

⁶ <http://www.tiposde.org/empresas-y-negocios/1068-tipos-de-negociacion/>

partes exponen y conllevan un acuerdo entre el empleador y el empleado. En la negociación las partes por su voluntad, decisión y esfuerzo buscan encontrar la solución a su diferendo, por lo tanto mantienen el control absoluto del desarrollo de la negociación y de la solución.

1.3 NEGOCIACIÓN LIBRE

El principio de negociación libre constituye un aspecto fundamental de la Libertad Sindical, al respecto este principio encuentra sustento jurídico en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva⁷, que al efecto señala, el autor **Mauricio Matos Zegarra**⁸ “*En el marco de las relaciones colectivas de trabajo es sin duda, el rasgo más característico del carácter concertado de las normas sociales, y es que no podría ser de otra manera, tomando en cuenta que la negociación satisfactoria entre los actores sociales conduce al nacimiento de una de las fuentes primordiales del derecho del trabajo*”. Es un acto bilateral que concluye en pactar libremente un acuerdo y/o medidas de trabajo.

1.4 NEGOCIACIÓN VOLUNARIA

Las pautas en que debe enmarcarse la negociación colectiva para ser viable y eficaz parten de los principios de independencia y autonomía de las partes y el carácter libre y voluntario de las negociaciones. El tratadista **Mario de la Cueva**⁹ conceptualiza este principio como un derecho constitucional reconocido y garantizado a los trabajadores; para que en ningún momento los patronos puedan negarse a discutir con los sindicatos de obreros. Para **María del Rosario Segura Castillo**, “*El principio fundamental desarrollado en dicha máxima jurídica, radica en la posibilidad del patrono o trabajador, de pactar de manera voluntaria y sin injerencia de ninguna autoridad o cualquier persona externa, interna y demás, para que se establezcan condiciones que las partes desean que reglamenten la relación laboral*”¹⁰. Para **Jorge Villada** “*es una disposición*

⁷ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

⁸ Matos Zegarra, Mauricio, LA ARBITRARIEDAD DEL ARBITRAJE POTESTATIVO EN EL PERÚ

⁹ De la Cueva, Mario, Derecho Colectivo de Trabajo Capítulo 10, Pág. 292

¹⁰ Segura Castillo, María del Rosario, “Análisis Jurisprudencial de los Derechos Adquiridos y Situaciones Jurídicas Consolidadas de los Trabajadores en el Sector Público y la Negociación Colectiva In Peius” Tesis para optar por el título de Licenciada en Derecho San José, Costa Rica 2012 Pág. 26

*legal que permite al empleador modificar unilateralmente el contenido de los acuerdos colectivos previamente pactados, u obliga a negociarlos nuevamente, es contraria a los principios de la negociación colectiva”*¹¹. Al abogar por la menor injerencia posible de las autoridades públicas en los acuerdos y dan primacía a los empleadores y sus organizaciones y a las organizaciones sindicales, en tanto sujetos de la negociación, en pactar las condiciones de trabajo más idóneas posibles entre las partes.

1.5 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El ordenamiento jurídico guatemalteco, en el artículo 49 del Código de Trabajo de Guatemala¹², El fin primordial de la negociación colectiva es la representación y participación de instituciones para la determinación de sus condiciones de trabajo, y los efectos que recaen sobre esto por ley. *El tratadista Mario De la Cueva*,¹³ clarifica que el propósito fundamental de éste artículo es garantizar el derecho colectivo, reconocer el derecho a la huelga, como un derecho positivo. *Alfredo Montoya*¹⁴ afirma que al ser trabajador la fuente tipifica el ordenamiento laboral, la prestación de sus servicios, desde el punto de vista material, tanto quien presta el servicio en el ámbito de una empresa privada como aquel que lo desempeña; *Neves Mujica*¹⁵ entiende a la negociación colectiva como *“la capacidad de autorregulación de sus relaciones por los sujetos laborales”*. Para los autores uruguayos *Rosenbaum Barnagelata, Rosebaum y Garmendia*¹⁶ la negociación colectiva comprende procesos bilaterales, no regulados y no institucionalizados de discusión. Se trata de negociaciones planteadas entre un sindicato de empresa u organización gremial de rama, industria, actividad, oficio o profesión como organización representativa de los trabajadores involucrados. Según lo expuesto por los autores antes mencionados se entiende que es el acto jurídico entre las partes, un mero acto.

¹¹Villada, Jorge, La negociación colectiva del sector público: obstáculos y posibilidades jurídicas, organizativas y políticas, Ediciones Escuelas Nacional Sindical 2005 Medellín Colombia, Pág. 21

¹² Decreto 1441

¹³ De la Cueva, Mario, La convención de Ley del Derecho Mexicano, Situaciones Laborales de los Trabajadores Públicos

¹⁴ Montoya Alfredo, Unilateralismo y Negociación colectiva, página 48

¹⁵ NEVES MUJICA, Javier, “El Contenido Negocial: La Compleja Relación entre la Ley y el Convenio Colectivo”, Editorial Grafimace S.A. Lima. 1992. p16.

¹⁶ BARBAGELATA, ROSENBAUM y GARMENDIA, “El Contenido de los Convenios Colectivos”, Editorial: Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1998, p. 61.

La negociación colectiva, al estudiar a los autores anteriores se considera que es la facultad legal para constituir asociaciones de trabajadores, grupo de representantes o profesionales, los cuales están organizados para defender y buscar mejoras del sector agremiado. La negociación libre y voluntaria en sí es la misma ya que una va unida de inmersa a la otra, no existe voluntad sin libertad. Con ello entendemos que el principio es la protección a los trabajadores, en los derechos que enmarca nuestra legislación como los principales sin violentar la esfera laboral.

1.6 PRINCIPIOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como lo indica **Raúl Antonio Chicas Hernández**¹⁷ la negociación colectiva es un derecho colectivo frente al empresario y el Estado y en consecuencia público. La negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados¹⁸. La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo siglas OIT, como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo¹⁹.

Con ello se entiende que la negociación colectiva es un derecho del trabajador frente al empresario o el Estado como empleador, su fin fundamental es velar por los derechos y acuerdos pactados entre las partes, buscando un bien del trabajador frente al empleador.

¹⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio, Op. Cit, pág. 39

¹⁸ <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>

¹⁹ <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

1.6.1 Negociación libre y voluntaria

La autora **Sandra Violeta Echaiz Moreno**²⁰: manifiesta que el paradigma de la negociación colectiva, busca que los Estados no puedan ni deban imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención que atentaría contra este principio, así como contra los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Para **Jorge Rodríguez Mancini**²¹ “*agrega a cada trabajador la capacidad de negociar de la que carece por separado, con lo cual se recupera para esta rama del derecho la posibilidad de usar el mecanismo de la legislación autónoma y se vuelve al funcionamiento del derecho común*”. La autora **María del Rosario Segura Castillo**²² asevera que “*ésta implica por una parte que los miembros negociadores elijan de manera libre el nivel en el que se celebrará la negociación colectiva*”.

La negociación colectiva permite fortalecer la posición de los trabajadores y eventualmente de los empleadores en la búsqueda de acuerdos que estando por encima de la norma imperativa, puedan ser mucho más ventajosos que los acuerdos a los que sólo el trabajador podría alcanzar en una negociación individual con el empleador. Por lo tanto, tenemos la negociación libre y voluntaria como regla general; pero la permisión de intervención del Estado solo de manera residual, a efectos de fomentar la negociación colectiva en situaciones en las cuales no sea promovida o no se generen los efectos deseados.

1.6.2 La libertad para decidir el nivel de la negociación

La autora **Sandra Violeta Echaiz Moreno**²³ establece que “*en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel*

²⁰ Echaiz Moreno, Sandra Violeta, *ÁREA JURÍDICA * Arbitraje potestativo y negociación colectiva en el Perú. Análisis crítico a tres años de su vigencia*. Echaiz, S. V. (2014). Arbitraje potestativo y negociación colectiva en el Perú. Análisis crítico a tres años de su vigencia. Revista Vía Iuris, 2014 (Nº17), pp. 11-31

²¹ Rodríguez Mancini, Jorge y otros. *Derecho del Trabajo*, T3. ASTREA, Buenos Aires, pág. 97

²² Segura Castillo, María del Rosario, “Análisis Jurisprudencial de los Derechos Adquiridos y Situaciones Jurídicas Consolidadas de los Trabajadores en el Sector Público y la Negociación Colectiva In Peius” Tesis para optar por el título de Licenciada en Derecho San José, Costa Rica 2012 Pág. 26

²³ Echaiz Moreno, Sandra Violeta, Op. Cit. pág. 11-31

regional o nacional". Para los autores **Guillermo Boza Pró y Ernesto Aguinaga Meza**²⁴, afirman que este concepto se debe suponer dos cosas: en primer lugar, el nivel en el que se negocia, y en un segundo plano, decidido lo anterior, el contenido del posible acuerdo colectivo.

Por tal razón los autores previamente citados, concuerdan que las referencias a la negociación colectiva no son neutras sino que suponen la obligación de promover la negociación colectiva, de fomentarla, siendo el instrumento más apropiado para canalizar los conflictos inherentes a la relación laboral y darle una solución idónea y de consenso.

1.6.3 Principio de Buena fe

El principio de buena fe consiste en que la negociación se hace sin ninguna mala intención y sin vicios ocultos. Para **Agustín Blásquez Fraile**²⁵ afirma que este principio se deriva del vocablo *fides* (*fido, fidus*), que significa seguro, fiel, leal, sincero, es decir, "que inspira confianza". Para el autor **Joaquín Escriche** expresa que es el "*modo sincero y justo con que uno procede en los contratos sin tratar de engañar a la persona con quien lo celebra*"²⁶. En todas las instituciones jurídicas subyace el principio de la *buena fe*, siendo el rector de "todos los actos jurídicos"²⁷. La *buena fe* es "el fundamento de la justicia (*fundamentum justitiae est fides*)"²⁸. La autora Echaiz Moreno²⁹ conceptualiza la buena fe es la base para la actuación de las partes dentro de un proceso de negociación colectiva, que promueve avocar todos los esfuerzos para poder llegar a un acuerdo o convenio colectivo.

Implica que éste sea de obligatorio acto de cumplimiento para las partes, debe de tomarse como una norma ética que impera en todo convenio y deben ser admitidas como supuesto de todo ordenamiento jurídico.

²⁴ Boza Pró, Guillermo, El deber de negociar y el arbitraje potestativo Como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva.

²⁵ Blásquez Fraile, Agustín, *Diccionario latino español*, Barcelona, Editorial Ramón Sopena, 1946, p. 472.

²⁶ Escriche, Joaquín, *Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia*, Bogotá, Temis, 1977, t. I, p. 749.

²⁷ Garrone, José Alberto, *Diccionario jurídico*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1986, t. I, p. 178

²⁸ Mans Puigarnau, Jaime M., *Los principios generales del derecho*, Barcelona, Bosch, 1979, p. 197.

²⁹ Echaiz Moreno, Sandra Violeta, *Área Jurídica * Arbitraje potestativo y negociación colectiva en el Perú. Análisis crítico a tres años de su vigencia*

1.7 CARACTERÍSTICAS Y FINALIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las características de la negociación son claras, para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural³⁰. En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales, el autor **Bernavé José Andara Peña**³¹, lo define como punto estratégico dentro del ámbito económico y factor clave en el desarrollo del país; **Liseth Pimentel Quintanilla**³² manifiesta que “ha sido responsabilidad del Estado proteger a los habitantes del país, el Estado como ente resguardador de los derechos de los trabajadores que interviene en la redacción de los convenios colectivos para la mera ayuda técnica y explícita de lo que debe contener un convenio y resguardar el derecho colectivo de las partes. La ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación argumentan que ante la OIT no figuran disposiciones sobre posibles conflictos entre los intereses particulares de las partes y el interés general de la población, y esa omisión no ha sido por inadvertencia sino deliberada³³”.

Las Normas Internacionales del trabajo y libertad Sindical quinta edición en su párrafo 998³⁴ establece que “No incumbe al Comité pronunciarse sobre la idoneidad de los argumentos de carácter económico presentados por el Gobierno para justificar su posición o sobre las medidas que éste haya adoptado. Por el contrario, le corresponde expresar su opinión sobre si, al tomar éstas medidas, el Gobierno ha impuesto restricciones a la libertad de negociación superiores a las que el Comité considera que se pueden aplicar provisionalmente al procedimiento de libre negociación colectiva”.

³⁰<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>

³¹ Andara Peña, Bernavé José. Abogado, aspirante al grado de Doctor en Ciencias Jurídicas de La Universidad del Zulia, Magíster en Derecho del Trabajo, Especialista en Derecho Penal. Poder Ejecutivo Nacional: Ministerio del Trabajo, ex Coordinador de Zona. Poder Judicial: ex Juez Accidental en la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo. e-mail: andara.b@gmail.com

³²Pimentel Quintanilla, Liseth, *Estudio Jurídico-Doctrinario De La Negociación Colectiva Como Medio Eficaz Para Realizar Mejoras Laborales Para Los Empleados Del Sector Privado* Noviembre de 2005, http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5578.pdf

³³ Gernigon, Bernard; Otero, Alberto y Guido, Horacio, *La Negociación Colectiva Normas De La Oit Y Principios De Los Órganos De Control, Oficina Internacional Del Trabajo Ginebra*, edición 2000, Suiza.

³⁴ Organización Internacional del Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Suiza, 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897233

Lo que significa que los convenios fueron diseñados para cumplir con cierto tipo de reglas tanto para el trabajador como para el empleador, buscando el respeto a cada parte que intervienen. Buscando un ente existente, quien proteja y vele por el cumplimiento de dichas normativas, buscando como finalidad suprema el respecto la justificación de las medidas e intereses de las partes.

1.8 CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios colectivos son estudiados como contratos, convenios, instrumentos, tratados, es así como lo expone el tratadista **Guillermo Cabanellas**³⁵. Para el tratadista guatemalteco **Raúl Antonio Chicas Hernández**³⁶ concluye que *“permite igualar las fuerzas dentro de las empresas, es un derecho frente al Estado”*;

La **Constitución Política de la República de Guatemala** reconoce en su artículo “102...inciso q) los derechos de sindicalización libre para los trabajadores y patronos. El Estado garantiza este como un derecho estando obligado a respetar los convenios, y respetar los derechos de huelga y paro...” Los autores **Rosa Quesada y Francisco Vila**³⁷ coinciden que *“es un acuerdo escrito relativo a condiciones de trabajo y de ocupación, celebrado entre un empresario, un grupo de empresarios o, en ausencia de sindicatos, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente escogidos y autorizados por éstos”*. Según Código de Trabajo de Guatemala, en los siguientes artículos nos brinda una definición y requisitos esenciales del mismo, tal como lo estipulan literalmente: **Artículo 38**³⁸. Definición: El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas.” Artículo 39. Requisitos de Forma...debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares; uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a

³⁵ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Jurídico*

³⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio, Op. Cit. pág. 39

³⁷ Quesada, Rosa y Vila, Francisco, *Elaboración de convenios colectivos, Unidad de Conocimiento – Elaboración de convenios colectivos* Noviembre 200

http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/8278/convenis_cast.pdf

³⁸ Código de Trabajo, Decreto Número 1441

hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él...”.

Artículo “40. Requisitos de Fondo: En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo...”, **Artículo “41.** Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común...” **Artículo “43. Derechos y obligaciones:** Si firmado un contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato...” estos requisitos antes descritos son indispensable para su celebración, y llevarlo a la vida jurídica. Los convenios colectivos son pactos entre las partes empleadora y los empleados donde convienen llegar a un acuerdo en mejoras salariales y condiciones laborales. y beneficios que recibirán los empleados, estos tiene formalidades las que se deben de cumplir. Su finalidad es el bien común de los empleados, cumpliendo con formalidades para su validez, entre las formalidades, un convenio de partes, plasmado en un documento, acuerdo de partes.

1.9 FINALIDADES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Para el tratadista **Raúl Antonio Chicas Hernández**³⁹, manifiesta que *“en su estudio de la finalidad de los convenios en nuestro sistema jurídico, estima que existe desconocimiento de uso de los convenios colectivos por parte de los patronos empleados, de las actividades que pueden realizar las organizaciones sindicales”*.

Mario de la Cueva⁴⁰ y **Mario Pasco**⁴¹ coinciden que es libertad de los trabajadores y de los patronos frente al Estado debe contener normas convencionales de cumplimiento obligatorio, alcance expansivo y carácter inderogable. Con ello se concluye que el contrato colectivo debe de estar a disposición de los trabajadores y patronos, resguardando el cumplimiento de estas normas por el Estado como un ente fiscalizador resguardando el cumplimiento de las normativas.

1.10 ELABORACIÓN DEL CONVENIO ESTATUTARIO

Las reglas que a continuación se exponen son de derecho necesario, absoluto, es decir deben cumplirse todas para que la eficacia del convenio colectivo sea general. Para **Mario Pasco**⁴², establece que la convención colectiva corresponde a cuatro tipos de cláusulas o estatutos que forman parte del convenio, mismo dato coincide y sita al legislador **Mario de la Cueva**, que son: la envoltura, las cláusulas normativas, las cláusulas obligacionales y las de coyunturas. La autora **María Núñez Calzada**⁴³ señala a *“este tipo de convenio, negociado por los sujetos colectivos con una determinada representatividad tiene eficacia jurídica normativa, es decir, actúa como una norma imponiéndose sobre las relaciones individuales de trabajo sin necesidad de su incorporación expresa o tácita a los contratos de trabajo”*.

Los convenios se elaboran en una base concreta de discusiones, cláusulas normativas, fines y obligaciones de las partes que en el fungen. Los elementos básicos para la elaboración de un convenio estatutario son los que a continuación se detallan.

³⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio, Op. Cit. pág. 284

⁴⁰ De la Cueva, Mario, *Síntesis del Derecho del Trabajo*, pág. 293

⁴¹ Pasco Cosmópolis, Mario, *Rol del Convenio Colectivo de la Economía Nacional* pág. 246

⁴² Pastor Martínez, Alberto, *La vigencia del convenio colectivo estatutario, Análisis Jurídico de su dimensión*, Editorial Lex nova, 1a. Edición Junio 2008 pág. De la Cueva, Mario, *Síntesis del Derecho del Trabajo*, pág. 293

⁴³ Núñez Calzada, María, *La Reforma de la Negociación Colectiva Evolución de la ultraactividad*, Máster Oficial en Gestión de Recursos Humanos y Empleo 2012/2014 Universidad del País Vasco. pág. 13

1.11 REDACCIÓN DEL PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO

La redacción del proyecto de convenio colectivo debe ser un fiel reflejo de los aspectos y contenidos que hemos venido planteando respecto a la preparación de la negociación colectiva como proceso permanente⁴⁴. Para **Alberto Pastor Martínez**⁴⁵ su criterio es que *“Establecen como trámites a realizar, además de la necesaria redacción por escrito del convenio colectivo, se registrarán en requisitos de validez en requisitos ad constituionem o an solemnitatem” (la constitución y forma o solemnidad se requiere para la validez del contrato)*. La autora **Esmeralda Patricia Martínez Méndez**⁴⁶ explica que todas las legislaciones regulan que las convenciones o pactos colectivos deben formalizarse por escrito, siendo un requisito lógico e indispensable, para su validez. Las obligaciones contraídas con algunos trabajadores, las condiciones de trabajo derivadas de las mismas deben subsistir y en consecuencia la convención que se apruebe deberá respetarlas. Deberá dividirse en contenido, extensión, cláusula de aplicación inmediata, de preferencia contractual y revisión contractual⁴⁷.

Con ello concretamos que todo acto pactado debe de regirse y plasmarse por escrito para un mejor cumplimiento. En la legislación Guatemalteca está plasmado su contenido en el Artículo 52 del Código de Trabajo⁴⁸, en el que se establece como requisito de validez formal extenderse por escrito. Con ello concretizamos que siendo uno de los fines de los pactos deben constar en documento escrito, ya que es una condición necesaria para su efectividad y certeza jurídica no siendo posible suplirla por

⁴⁴ *Elaboración Del Convenio Colectivo*,

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eddialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117799.pdf

⁴⁵ Pastor Martínez, Alberto, Op. Cit. pág 133

⁴⁶ Martínez Méndez, Esmeralda Patricia, *Análisis Crítico Jurídico Sobre La Vigencia De Los Pactos Colectivos De Condiciones De Trabajo, En Nuestro Ordenamiento Jurídico, Guatemala, Abril de 2006.* Pág. 46

⁴⁷ *Derecho Colectivo del Trabajo*. pág. 34,35 y 36

⁴⁸ *Decreto ley 330 Código del Trabajo*

ningún otro medio. El procedimiento de negociación de se ejemplifica a continuación.



Las Normas Internacionales del trabajo y libertad Sindical, quinta edición, en su párrafo “1001⁴⁹ establece que “Los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados”. Y por su parte el “1002⁵⁰ manifiesta: “La intervención de un representante de la autoridad pública en la redacción de los convenios colectivos, si no se limita a un papel de mera ayuda técnica, parece inconciliable con el espíritu del artículo 4 del Convenio núm. 98”.

Para celebrar libremente los pactos colectivos de condiciones de trabajo entre los trabajadores y empleadores, no es necesaria la intervención del Estado, pero si debe de promover los buenos oficios de un representante público para poder concretizar dichas formalidades técnicas.

Concluyendo la negociación es aquella negociación que se realiza entre los trabajadores y empleadores, normalmente reunidos o congregados en una figura de sindicato grupos de sindicatos, su finalidad es negociar o llegar a un acuerdo a las condiciones de trabajo o laborales aplicables en general a los trabajadores, en dicha negociación se llega a suscribir un contrato colectivo de condiciones de trabajo, en el cual entre las partes antes mencionadas debidamente elegidas y representadas, acuerdan según lineamientos legales celebrar dicho contrato de condiciones de trabajo.

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta edición, pág. 212*

⁵⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo 2006.2015 quinta edición página 212*

CAPÍTULO 2

RESTRICCIONES AL PRINCIPIO DE NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA

2.1 RESTRICCIONES AL PRINCIPIO DE NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA

La restricción al principio de la negociación libre y voluntaria según el autor **Bernard Gernigo**⁵¹: expone que debe de ser de carácter voluntario. El tratadista **Otto Kahn-Freud**⁵²: manifiesta que es el aspecto “*negativo de la libertad de asociación es un tanto elemental y simple*”; El Estado no debe de impedir a ningún hombre o mujer la posibilidad de asociarse para formar un sindicato, o de afiliarse a una cooperación. El autor **Jorge Villada**⁵³: establece que “*La negociación colectiva del sector público, debería ser obstáculos y posibilidades jurídicas, organizativas y políticas*”. En este sentido, los autores **Bernard Gernigon y Horacio Guido**⁵⁴ indican “*las pautas en que debe enmarcarse la negociación colectiva para ser viable y eficaz parten del principio de independencia y autonomía de las partes y el carácter libre y voluntario de las negociaciones; con ello llegamos a comprender las restricciones al libre ejercicio voluntario de las partes es la negativa y obstaculización de la posibilidad de llegar a un libre acuerdo entre las partes*”.

Las Normas Internacionales del trabajo y libertad Sindical quinta edición en su párrafo “992⁵⁵. Expone que la imposición de un procedimiento de arbitraje obligatorio en caso de que las partes no estuvieren de acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo plantea problemas de aplicación con el Convenio núm. 98”. En un caso, el Comité lamentó que el gobierno no haya dado prioridad a la negociación colectiva como medio para reglamentar las condiciones de empleo en un servicio no esencial, y que, en

⁵¹ Gernigon, Bernard. *La Negociación Colectiva Normas De La Oit Y Principios De Los Órganos De Control, Oficina Internacional Del Trabajo* Ginebra, Suiza, Primera edición 2000, paginas 9

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf

⁵² Kahn-Freund, Otto, *Trabajo y Derecho*, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1989,

⁵³ Villada, Jorge, *La negociación colectiva del sector público: obstáculos y posibilidades jurídicas, organizativas y políticas*, ESCUELA NACIONAL SINDICAL, 2005 Medellín-Colombia, paginas 29

⁵⁴ Segura Castillo, María del Rosario; *Tesis, Facultad DeDerecho UNIVERSIDAD DE COSTA RICA*.

⁵⁵Organización Internacional del Trabajo, *Libertad Sindical: recopilación del Comité de Libertad Sindical del Congreso de Administración de la OIT*. Suiza Oficina internacional del Trabajo, Cita número http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897356

lugar de ello, se haya sentido obligado a recurrir al procedimiento de arbitraje obligatorio en este conflicto”.

Se observa como la restricción a la negociación libre y voluntaria es la obstrucción que imposibilita a las partes a llegar a un acuerdo eficaz. Cuarteando el derecho a un pacto justo y limpio bilateral entre las partes.

2.2 RESTRICCIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se encuentran sustentados en la negativa de llegar a un acuerdo entre las partes, las trabas colocadas para que la negociación no prospere en la negociación colectiva, la imposibilidad de planificación estratégica de llegar a un acuerdo entre las partes. El simple y mero hecho que una parte desee imponerse sobre la otra, llegando a tomar una decisión unilateral, no buscando un convenio entre ambos, en las negociaciones colectivas existen principios democráticos del respeto de voluntad de la mayoría. Cuando estos no se respetan se cae en las restricciones al libre ejercicio de negociación colectiva. Entre las restricciones también se encuentra que ley discrimina al negociador en imponer normativas inadecuadas para facilitar el libre ejercicio sindical. El Código del Trabajo de El Salvador, define la negociación de los convenios colectivos de forma restrictiva, disponiendo que, para entablar una negociación colectiva por primera vez, los miembros del sindicato deben representar por lo menos al 51 por ciento de los trabajadores de la empresa o lugar de trabajo. Esto no se ajusta a las disposiciones de los convenios. Tampoco los artículos 287 del Código del Trabajo del país en mención y 119 de la Ley de Servicio Civil están en conformidad con los convenios, ya que en ellos se estipula que, para tener validez, los convenios colectivos deben contar con la aprobación del ministerio pertinente y el dictamen previo del Ministerio de Hacienda⁵⁶. En Guatemala las restricciones encontramos procedimiento de arbitraje impuesto en caso de disputa durante una negociación colectiva, no sólo en los servicios esenciales, este recurso obligatorio al arbitraje a largos y complejos procedimientos de conciliación y mediación antes de iniciar una acción de huelga. El arbitraje es un recurso mediante el cual resuelve conflictos laborales fuera de los tribunales con la intervención de una tercera parte neutral, que puede ser árbitro

⁵⁶ http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Examen_OMC_Feb2010-El_Salvador-ES.pdf, pág.4

individual o un consejo de árbitros. En el caso de arbitraje no vinculante las partes en litigio son libre de alcanzar la recomendaciones de la tercera parte en acción, mientras que cuando el arbitraje se considera vinculante están obligados a su decisión. Se entiende por arbitraje obligatorio cuando el proceso no se inicia voluntariamente a petición de las partes, si no están dispuestos por la ley o decisión de las autoridades. Tiene fundamento legal en la Constitución Política de la República de Guatemala; la Ley de Arbitraje, Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala;

2.2.1 Arbitraje

El arbitraje es una modalidad que utilizan los jueces en dar un ordenamiento o arbitrio sobre un hecho de conflicto, constituye un mecanismo de solución de conflictos, en el que existe diferencia de la mediación o de la conciliación; según **Guillermo Cabanellas**⁵⁷ es *“La acción o facultad de arbitrar y el juicio arbitral. Toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o un asunto”*.

Francisco González de Cossío *“El arbitraje ha generado debate. No obstante que no se ha encontrado una solución que sea generalmente aceptada, empieza a percibirse una tendencia tanto en la doctrina como en la práctica arbitral sobre la teoría más aceptada, a raíz de su consecuencia práctica”*⁵⁸.

El arbitraje son las pautas y procedimientos, así como la aceptación de las partes hayan en asignado un árbitro, que es una tercera persona que de conformidad con sus atribuciones, dan solución a los conflictos sometidos a su conocimiento, interviniendo investido de justicia para poder llevar a cabo la resolución de un conflicto entre las partes. La Cámara Española, lo enmarca como un procedimiento para decidir conflictos de intereses entre contratantes, mediante fallos dictados por particulares, investidos transitoriamente de la función de administrar justicia, denominados árbitros, que designan las partes de común acuerdo⁵⁹.

⁵⁷ Cabanellas, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, edición 2003

⁵⁸ de Cossío, Francisco González *Sobre La Naturaleza Jurídica Del Arbitraje Homenaje A Don Raúl Medina Mora*, González de Cossío Abogados, S.C. *Árbitro en arbitrajes nacionales e internacionales. Profesor de Arbitraje y Derecho Económico* (incluyendo Mercantil y Competencia Económica), Universidad Iberoamericana. Cualquier observación a este estudio es bienvenida a: fgcossio@gdca.com.mx pág. 1

⁵⁹ Cámara Nacional Oficial Española de Comercio e Industria en Bo

http://www.camara.com.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=94&Itemid=95&limitstart=1

Constituye un mecanismo alternativo de solución de conflictos, en el que a diferencia de la mediación o de la conciliación las partes se encuentran obligadas de acatar el laudo, que es la solución al diferendo determinada por el árbitro.

Mediante resoluciones que ponen fin al procedimiento al que se someten las partes ya sea por decisión propia en el arbitraje que se caracteriza por ser libre, voluntario y autónomo o en su defecto someterse al arbitraje obligatorio en el cual el Estado interviene. Existen varias características las cuales se detallan a continuación: a través del arbitraje las partes llegan a la solución de conflictos del diferendo por la precisión de un tercero, encontrándose obligado de acatar al laudo arbitral; tiene por finalidad solución de conflictos; es un mecanismo autónomo, se recurre o se acciona para resolver diferencias; es un sistema privado de solución de disputas si su origen es un contrato; el árbitro es nombrado y ejerce poder en virtud de la autoridad que es investido, este debe ser neutral.

2.3 CLASES DE ARBITRAJE

Existen dos clases marcadas de arbitraje, **el Voluntario y Obligatorio**. Por ello el arbitraje **voluntario** es el consenso o mediación que se llega a concretar en las partes para la resolución de un conflicto. Según el tratadista **Carlo Sainz Muñoz**⁶⁰ afirma que es una opción de los sindicatos, trabajadores y patronos que acuerdan por consenso la solución del conflicto colectivo donde han fallado la conciliación y mediación, se han hecho imposible por intransigencia de las partes.

El arbitraje da por finalizado el procedimiento del conflicto y las partes delegan y aceptan el laudo arbitral como la solución del conflicto colectivo que puede afectar la paz laboral. *“Es voluntario cuando son las partes en conflicto actual o potencial las que deciden someter la decisión a un tercero neutral. Esto hace la esencia del arbitraje, ya que parte de una manifestación de confianza y de un reconocimiento tanto de la capacidad y pericia del árbitro, cuanto de su sentido de equidad”*.

⁶⁰ Sainz Muñoz, Carlos, *El Universal*, febrero de 2014
<http://www.eluniversal.com/opinion/140206/arbitraje-obligatorio>

Según el tratadista laboral **Raúl Antonio Chicas Hernández**⁶¹, Cuando no se llega a una conciliación, se puede contemplar y facilitar la posibilidad de atribuir la decisión de los puntos en cuestión a árbitros elegidos por las partes. **Para el autor Mario Pasco Cosmópolis**⁶² es la opción ofrecida a las partes como alternativa a la acción directa.

El arbitraje es un mecanismo de solución de conflictos entre las partes dictada por una autoridad competente. Solventando las necesidades de intervención entre las partes que son el patrono y el empleado y aceptación del laudo que emite el juez o persona investida de justicia para intervenir en el conflicto y darle fin a este.

2.3.1 Arbitraje Obligatorio:

Para Mario Castillo Freyre, describe “el arbitraje es forzoso cuando viene impuesto por voluntad del legislador, quien manda que determinados conflictos sean resueltos mediante arbitraje⁶³”. Para **Mario Castillo Freyre**⁶⁴ “el primer rasgo característico importante a resaltar en esta materia, es que se trataría de un arbitraje obligatorio, cuya cláusula arbitral no es negociable por las partes”. Para el autor **Julio López Vega**⁶⁵, asevera que es la voluntariedad es uno de los elementos esenciales que caracteriza a esta institución. “nos referimos, a los sistemas de arbitraje que simultáneamente sea institucional e imperativo”. Lo cual no impide que el legislador imponga fórmulas obligatorias de solución extrajudicial de los conflictos. El tratadista **Mario Pasco Cosmópolis** cita a **Mario de la Cueva**⁶⁶, habla sobre el arbitraje obligatorio como la injerencia que por esta vía alcanza el Estado en regular las relaciones laborales.

El arbitraje obligatorio radica en que las partes que dan vida al conflicto colectivo, buscando una solución directa dejando afuera el arbitraje voluntario y haciendo el uso obligatorio de la ley e ingresando el Estado como ente decisivo en la solución de conflicto. Es decir de carácter obligatorio. Se lleva a cabo por mandato de la ley.

⁶¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio, Op Cit. Pág. 353, 354

⁶² Pasco Cosmópolis, Mario, *Solución De Conflictos Colectivos De Trabajo*, página 129

⁶³ Castillo Freyre, Mario, *El Arbitraje En La Contratación Pública, Primera Edición*, septiembre 2009, Pág. 21

⁶⁴ Castillo Freyre, Mario, Op. Cit. Pág. 21

⁶⁵ Vega López, Julio, *El Arbitraje “Obligatorio” Que Pone Fin A La Huelga*, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Las Palmas de Gran Canaria,

<file:///C:/Users/gerencia/Downloads/Dialnet-ElArbitrajeObligatorioQuePoneFinALaHuelga-802005.pdf>

⁶⁶ Pasco Cosmópolis, Mario, Op.Cit. página 129

2.3.2 El arbitraje obligatorio a diferencia del voluntario

La diferencia entre el arbitraje obligatorio y el voluntario radica que las partes involucradas en un conflicto colectivo de trabajo no han logrado la solución del mismo y han descartado el arbitraje voluntario y los trabajadores han hecho uso del ejercicio del derecho de huelga previsto en la Constitución. Para **Mario López Larrave**⁶⁷ indica que ciertas clases de controversias o conflictos colectivos de intereses y jurídicamente relacionados, se someten por disposición de las partes o de la ley, a conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos.

El arbitraje voluntario se da exclusivamente por la voluntad de las partes, sin que antes existiese una controversia en la cual cualquiera de las partes podría exigir su cumplimiento. El arbitraje forzoso proviene de la ley, ya que depende de la determinación, la materia de las partes deberán someterlo arbitraje⁶⁸.

Se lleva a cabo por el acuerdo y decisión de las partes, también lo encontramos como arbitraje de derecho y de conciencia; sus antecedentes derivan del derecho romano, se le denomina “arbitrer y arbitrador”, que denominan a los árbitros, los cuales deben de poseer un rango superior.

2.3.3 Arbitraje de derecho Público y Derecho Privado

El arbitraje de derecho público es principalmente del derecho internacional público. Para **José Luis Siqueiros** es aquel “que tiene por objeto el arreglo de los litigios entre los Estados como entidades soberanas, mediante árbitros designados libremente y sobre la base del respeto a las instituciones jurídicas”⁶⁹. Para **Héctor Armando Marroquín Vela**⁷⁰ agregar que cuando las partes deciden que debe de fallar o resolver de conformidad a las leyes guatemaltecas, los árbitros deben tener la calidad de

⁶⁷López Larrave, Mario, “*El arbitraje en Centro América, citado por Fernández Hugo y Changala, Ricardo, Los conflictos Colectivos y sus medios de solución*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 1998, página 230

⁶⁸ *Centro de Análisis y Resolución de Conflictos*, pub. web.site.

<http://www.pucp.edu.pe/servext/consensos/?fac.htm#15>

⁶⁹ José Luis Siqueiros, *El arbitraje en los Negocios Internacionales de Naturaleza Privada*. Ed. Miguel Ángel Porrúa 1992. Págs. 9 y 10.

⁷⁰ Marroquín Vela, Héctor Armando, *Tesis La Figura del Arbitraje Obligatorio y sus Repercusiones en el Caso de los Trabajadores Del Estado y Privados y el Principio De Igualdad*, Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, mayo de 2006. Pág. 46

abogados. Para **Humberto Briseño Sierra**⁷¹ explica que es una sistemática normativa a la manera que podría pensarse para ordenar las disposiciones vigentes en cualquier país, pero en relación con el arbitraje, debe de considerarse grandes líneas de directrices de la institución para proveer una combinación o yuxtaposición y la interinfluencia que podría darse entre ellas.

Este tipo de arbitraje se reglamenta en instituciones o dependencias del Estado, quienes defenderán el grado de injerencia de la institución en el procedimiento arbitral y en el laudo, se entiende que la supervisión de una institución garantizara a las partes la resolución tomada.

2.3.4 Arbitraje Voluntario y Arbitraje Forzoso:

El arbitraje voluntario es cuando se deriva exclusivamente de la voluntad de las partes, sin que antes existiese una convención en la base al cual las partes podrían exigir su cumplimiento. Para **Mario Pasco Cosmópolis** manifiesta que está de acuerdo y agrega que es el que ofrece como única vía la legislación⁷². O sea que proviene de la ley y que dependiendo de la determinada materia las partes deberán someterlo arbitraje⁷³, se conceptualiza que las alternativas oscilan entre las cuestiones que legalmente reconocen el tránsito obligado por esta vía, y en otras derivan de la concertación anterior de las partes, que al ser voluntaria evita el desconocimiento de la convención y obliga o fuerza a recurrir a los arbitrios⁷⁴.

Es la vía directa utilizando la legislación como mecanismo de solución de conflictos entre las partes obliga a las partes a aceptar los que la ley les imponga, como norma reguladora.

2.3.5 Arbitraje Ad hoc:

Este tipo de arbitraje los árbitros son designados por las partes, se desarrolla según las reglas acordadas por las partes en relación a todas las etapas del procedimiento, sin someterse a ninguna institución o sometiendo procedimientos a reglas específicas pres-

⁷¹ Briseño Sierra, Humberto, *El Arbitraje Privado Internacional* pág.

⁷² Pasco Cosmópolis, Mario Solución de conflictos colectivos de trabajo, página 130

⁷³ *Centro de Análisis y resolución de conflictos*; pub. En web site;

<http://www.pucp.edu.pe/servex/consensos/?fac.htm#15>

⁷⁴ *biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/894/2.pdf* pág. 23

establecidas. Una particularidad del arbitraje es que suministran las normas sobre las que deben actuar y todo lo necesario para que el arbitraje proceda. Las desventajas en este tipo de arbitraje están en que no habiendo intervenido una entidad que preste el servicio administre el sistema e intermedie entre las partes, cualquier diferencia que surja entre ellas será resuelta en sede judicial⁷⁵. **Héctor Armando Marroquín Vela**⁷⁶ Es el normalmente previsto, de manera informal, como medio de solucionar una eventual controversia derivada de una relación jurídica. En estos casos, la materia sujeta a arbitraje, en su procedimiento y la norma a aplicar es resuelto y diseñado posteriormente a través de un acuerdo especial. Guatemala posee un Tribunal paritario, no permanente, presidido por el Juez de Trabajo e integrado por un vocal por los trabajadores y otros por los empleadores⁷⁷. Las ventajas del arbitraje para resolver controversias sobre los procedimientos judiciales son conocidas ampliamente en la legislación guatemalteca, la rapidez en que se llegan a la solución de conflictos, economía procesal, flexibilidad del procedimiento, confidencialidad, especialización de los árbitros. El arbitraje ad hoc no es administrado por ninguna institución, se elige para un arbitraje determinado, el cual es administrado por los propios árbitros.

2.3.6 Arbitraje Institucional

El arbitraje institucional se sustancia conforme al reglamento de arbitraje de la institución elegida y con la asistencia de la misma⁷⁸. Las ventajas del Arbitraje enteramente sirven como un foro neutral de las partes. Permite la elección de las reglas procesales, regirán dichos procedimientos. Este tipo de arbitraje los servicios administrativos son proporcionados por una institución con cargo a un pago. Los árbitros son nombrados generalmente de una lista o panel que presenta dicha institución, salvo algunos casos en que se permite que sean nombrados árbitros que no figuran en la lista. De lo determinado por el reglamento institucional, dependerá el grado de injerencia de la institución en el procedimiento del arbitraje y en el laudo, se entiende que la supervisión de la institución garantizara a las partes de la resolución. Al

⁷⁵ Centro de Análisis y Resolución de conflictos; pub. en web site.

<http://www.pucp.edu.pe/servext/consensos/?fac.htm#15>

⁷⁶ Marroquín Vela, Héctor Armando, *Op. Cit.* Pág. 46

⁷⁷ Pasco Cosmópolis, Mario. *Op. Cit.* Pág. 139

⁷⁸ Conceptualización del Arbitraje en México, pág. 37

referirnos al arbitraje institucional la doctrina nos enmarca como la legislación el objetivo primordial del arbitraje se pretende eliminar la huelga como el medio de defensa de los trabajadores para obtención de sus mejoras salariales, beneficios en centros de trabajos, con ello se llega a un acuerdo entre las partes dando una luz de confianza a la parte trabajadora o empleadora, ante las instituciones.

El Arbitraje es un procedimiento confidencial a través del cual las Partes involucradas en un conflicto de materia arbitrable, someten la controversia al conocimiento de un Tribunal Arbitral para su resolución a través de un Laudo, el cual tiene carácter definitivo y con los mismos efectos de una sentencia judicial. Es una alternativa para solucionar controversias de manera ágil y eficiente.

Ya resuelto los conflictos de interés, el paso a seguir es la elaboración de los convenios colectivos, los cuales llevan a el estudio, mejora y protección de sus intereses económicos y sociales en común.

Los miembros de un sindicato son libres de elegir a sus representantes y formular sus programas de trabajo. Pueden trazar sus propios estatutos y normas de administración, siempre y cuando éstos no se contrapongan a las leyes vigentes y el orden público. Los sindicatos deben registrarse directamente con la Dirección General del Trabajo o a través de las autoridades locales mediante la presentación de una solicitud por escrito junto con una copia de sus estatutos, y la lista de nombres de los responsables de la gestión y administración. Un sindicato se considera registrado si la documentación está completa y se ajusta a las disposiciones legales.

La presentación del formulario de inscripción se debe llevar a cabo nuevamente por cualquier cambio en los estatutos y administración. Después del registro, los estatutos son publicados en el Diario de los Estatutos del Sindicato.

CAPÍTULO 3

CONVENIOS COLECTIVOS

3.1 CONVENIOS COLECTIVOS

Según el tratadista **Guillermo Cabanellas**⁷⁹: expone que es un contrato, convención, pacto, ajuste o tratado y que se le conoce como un colectivo de trabajo, contrato colectivo de trabajo o un pacto colectivo de condiciones de trabajo. En el Derecho Romano⁸⁰ de donde nace el derecho, el convenio es todo tipo de acuerdo que se integraba con los pactos que se hacían sin formalidades y originaban obligaciones, se conoce también como **convenio** al contrato, **convención** o **acuerdo** que se desarrolla en función de un asunto específico. La expresión “**convenio colectivo**”, por su parte, identifica al acuerdo que vincula a quienes representan a los trabajadores con los empresarios y que sirve para regular las condiciones de trabajo. Por medio de estos convenios, los sindicatos y las organizaciones empresarias fijan diferentes derechos y obligaciones en el marco de la relación laboral. Los convenios pueden ser valorados como contratos, normativas o una combinación de ambos. Entre las condiciones que contemplan los convenios colectivos, se encuentran la duración de la jornada laboral, los salarios, las vacaciones y las licencias.

El artículo 38 del Código de trabajo⁸¹ de Guatemala establece que el Contrato colectivo de trabajo, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma.

De la anterior definición podemos extraer los siguientes elementos o caracteres:

a) únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores o de patronos.

B) el sindicato es el responsable que se cumpla con las labores contratadas;

⁷⁹ Cabanellas, Guillermo, Diccionario Jurídico edición 1993

⁸⁰ <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/convenio>

⁸¹ CÓDIGO DE TRABAJO, Decreto número 1441

- c) las labores a ejecutarse deben ser claras y determinadas en un contrato colectivo;
- d) el salario debe ajustarse en el contrato, de forma individual;
- e) y debe ser percibido personalmente por el trabajador y no por el sindicato;
- f) no se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo;
- g) la coexistencia de varios contratos colectivos en la misma empresa.

Los requisitos formales están plasmados en el artículo 39 del código de trabajo. Son los siguientes:

1) El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

2) La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo, y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído.

La redacción y elaboración de un proyecto de convenio debe recoger todas y cada una de las etapas que se han venido desarrollando hasta ahora. Debe saber procesar y dar forma a las necesidades y problemas detectados en las bases, debe considerar la realidad del ambiente externo e interno de la organización o la empresa. Con un análisis de sus formalezas, debilidades así como oportunidades y amenazas, se debe recoger todos los elementos planteados en la preparación de la negociación como proceso continua e integral, así como tener presente las los intereses que se buscan. Ya enfrentada la negociación, es vital importancia la discusión de los principales puntos a incorporar en el proyecto de contrato colectivo. Esta discusión debe ser verdaderamente democrática, es decir deben de participar el mayor número de trabajadores.

3.2 CONCEPTO CONVENIO COLECTIVO

Según el autor **Otto Kahn-Freund**⁸²: indica que es un tratado entre fuerzas sociales. Para la autora **Rosa Quesada y Francisco Vila**⁸³: coinciden que un acuerdo escrito relativo a condiciones de trabajo y de ocupación, celebrado entre un empresario, un grupo de empresarios o unas o más organizaciones de empresarios, representativas de trabajadores o, en ausencia de sindicatos, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente escogidos y autorizados por éstos. *Con ello hablamos de los convenios colectivos la limitante que este lleva al libre ejercicio de negociación voluntaria es no cumplir a lo pactado. Las partes*⁸⁴, tienen derecho a la negociación colectiva laboral, los representantes de trabajadores y empresarios, concretan los requisitos de capacidad y legitimación.

La Redacción del proyecto de convenio colectivo⁸⁵ debe ser un fiel reflejo de los aspectos y contenidos que hemos venido planteando respecto a la preparación de la negociación colectiva como proceso permanente. La planificación estratégica, la definición de los intereses sustantivos, el análisis de las fuerzas y debilidades, tanto del ambiente interno como externo de la organización sindical, así como la permanente relación con las bases, suministran el marco general del proyecto de convenio colectivo.

3.3 CONTENIDO MÍNIMO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO

La redacción del proyecto debe ser simple y directa, evitando las ambigüedades y los supuestos. Es conveniente plantear los problemas de forma nítida y no dar ningún tema por sabido. En dicho proyecto juega un papel muy importante el análisis de las necesidades e intereses de los trabajadores. Para el tratadista **Raúl Antonio Chicas**

⁸² Kahn-Freund, Otto, *Trabajo y Derecho*, Tercera edición, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1983, página 181

⁸³ Quesada, Rosa y Vila, Francisco, *Elaboración de convenios colectivos*, Unidad de Conocimiento – Elaboración de convenios colectivos

http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/8278/convenis_cast.pdf

⁸⁴ Derecho laboral 2013 - 2015. *Proceso de elaboración del convenio colectivo Con la tecnología de Blogger*. <http://www.derecholaboral.info/2013/03/proceso-elaboracion-convenio-colectivo.html>

⁸⁵ *Elaboración Del Convenio Colectivo*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117799.pdf

Hernández⁸⁶ es explícito que las condiciones de trabajo deben prestarse las que el código señala: (art. 49 y 53 C. de T)...Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este... De tal suerte en el artículo 61 del mismo cuerpo legal se establece que en el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a lo siguiente:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda.
- b) Jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, vigencia del pacto, lugar y fecha de su celebración y firmas de las partes o de sus representantes. Como bien se puede observar de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico los pactos celebrados de conformidad con nuestra normativa son bastantes completos, ya que dentro de los pactos se encuentra regulado: los aspectos, económicos, profesionales y sociales, y de cualquier otro orden, aunque hay que hacer la observación que las regulaciones dentro del pacto nunca pueden derogar las disposiciones legales, ya que un pacto trata únicamente de mejorar las condiciones mínimas de trabajo contempladas por la ley.

En efecto, el Artículo 106 de la **Constitución Política de la República de Guatemala**⁸⁷, prescribe: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva...". Se entiende entonces que el contenido del pacto colectivo, puede ser amplio, ya que las partes son libres para ajustar su contenido sin más limitaciones que las de orden legal.

De lo anterior se desprende también que las partes de la negociación del pacto colectivo no pueden soslayar las limitaciones impuestas por la ley, pues existe la limitante contenida en el segundo párrafo del Art. 106 constitucional, que invariablemente contempla el artículo 12 del Código de Trabajo, en el sentido de que: "Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un

⁸⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Derecho Colectivo del Trabajo, Principio del derecho de Trabajo*

⁸⁷ Constitución Política de la República de Guatemala

contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo." Para la efectividad de tales normas, en relación al Pacto Colectivo, el artículo 52 último párrafo del Código de Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto, y buscar en el si encuentra alguna violación a las leyes de trabajo o de previsión social, ordenará a las partes ajustarse a las disposiciones legales. Cabe agregar también que están prohibidas las cláusulas de exclusión sindical, es decir, no es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados (Art. 53 literal c. del Código de Trabajo⁸⁸); tampoco serían válidas las cláusulas que permitan decretar una huelga sin llenar los requisitos legales o bien por motivos de solidaridad proletaria.

La Organización Internacional del Trabajo, Libertad Sindical en su Quinta edición párrafo "1001⁸⁹ establece que Los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados y el párrafo 1002⁹⁰ establece que la intervención de un representante de la autoridad pública en la redacción de los convenios colectivos, si no se limita a un papel de mera ayuda técnica, parece inconciliable con el espíritu del artículo 4 del Convenio núm. 98".

3.4 APROBACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONVENIOS COLECTIVOS LIBREMENTE PACTADOS Y POLÍTICA ECONÓMICA NACIONAL.

Según el autor **Otto Kahn-Freund**⁹¹ en algunos países, los convenios colectivos tienen un valor de contratos obligatorios. Los autores **Fernando Bolaños Céspedes y**

⁸⁸ Código de Trabajo, Decreto Ley 330.

⁸⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta edición, pág. 212

⁹⁰ Organización Internacional del Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo 2006.2015 quinta edición página 212

⁹¹ Kahn-Freund, Otto, Trabajo y Derecho, Tercera edición, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1983, página 181

Tomás Salas Franco,⁹² concuerdan que es entendida como una organización en la cual las funciones públicas se distribuyen conforme a criterios de orden eficacia, descomponiéndose en una serie de unidades administrativas. Tanto **Bernard Gernigon, como Alberto Otero y Horacio Guido**⁹³ concluyen que la injerencia en la aplicación de los convenios colectivos vigentes cuando los resultados de las negociaciones colectivas quedan recortados o anulados por vía legislativa o por decisión de la autoridad administrativa se desestabilizan las relaciones laborales y queda mermada la confianza de los trabajadores en sus sindicatos, sobre todo porque suelen ir acompañadas de restricciones salariales. Ante estas injerencias que violan el derecho de negociación libre y voluntaria son evidentemente rechazadas por ser actos que dan vida a la violación, anulación o bien interrupción de un convenio pactado libremente entre el trabajador y su empleador, llegando a violar sus derechos de renegociación para llegar a un acuerdo bilateral.

3.4.1 Quiénes negocian los convenios colectivos

La potestad representativa para negociar un convenio colectivo viene delimitada por el ámbito de aplicación al que esté dirigido. Es lógico afirmar que los trabajadores y sus representantes poseen el derecho de negociar los convenios, a su vez, presupone que sus organizaciones representativas tienen el derecho de negociar colectivamente con aquellos⁹⁴, con lo que coinciden y explican **Guillermo Boza Pró & Ernesto Aguinaga Meza**⁹⁵. En Guatemala en la Ley de Sindicalización y Regularización de la Huelga de los Trabajadores del Estados, están regulados quienes pueden negociar los convenios colectivos, y en su **Artículo 4. Se establece lo siguiente: “PROCEDIMIENTOS**⁹⁶. a) La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o

⁹² Bolaños Céspedes, Fernando; Salas Franco, Tomás, La negociación Colectiva de los empleados públicos en España y en América Latina Tirant lo Blanch, Valencia, Edición 2013. Página 25

⁹³ Gernigon, Bernard; Otero, Alberto y Guido, Horacio; *La Negociación Colectiva Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Oficina Internacional Del Trabajo Ginebra, edición 2000, Suiza. Página 50

⁹⁴ <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-un-convenio-colectivo>

⁹⁵ Boza Pró, Guillermo y Aguinaga Meza, Ernesto, Derecho PUCP, N° 71, 2013 / ISSN 0251-3420 *El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva** pág. 294

⁹⁶ Ley De Sindicalización Y Regulación De La Huelga De Los Trabajadores Del Estado Decreto Número 71-86* El Congreso De La Republica De Guatemala

convenios colectivos de condiciones de trabajos teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales. **Artículo 5⁹⁷ SUJETOS PROCESALES.** Son sujetos procesales:

En la vía directa: por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores, el Sindicato o Comité Ad-Hoc, integrado en la forma establecida en el artículo 374, del Código de Trabajo. Pueden intervenir además, cualquiera otros amigables componedores, tanto sindicales, como personeros de la Oficina de Servicio Civil o del Procuraduría General de la Nación; y,

En la vía Jurisdiccional (conciliación). El Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la Autoridad máxima del Procuraduría General de la Nación, pudiendo acudirse en consulta al Ministerio de Finanzas Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada; por los trabajadores, el sindicato respectivo o el comité ad-hoc, establecido conforme la ley.

El laboralista **Raúl Antonio Chicas Hernández⁹⁸** reitera que el representante de los trabajadores en las negociaciones de un pacto colectivo de condiciones es el sindicato. Si existiera varios sindicatos en la empresa o centro de producción el pacto colectivo lo deben negociar con el que tenga mayor número de trabajadores. Lo que se ve respaldado en lo que se regula en el Artículo 41 Código de Trabajo⁹⁹... deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al Derecho Común.

“Artículo 51 Literal b del Código de trabajo¹⁰⁰ si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los

⁹⁷ Ley De Sindicalización Y Regulación De La Huelga De Los Trabajadores Del Estado Decreto Número 71-86* El Congreso De La Republica De Guatemala

⁹⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Derecho Colectivo de Trabajo*.

⁹⁹ Código de Trabajo, Decreto 1441

¹⁰⁰ Código de Trabajo, Decreto 1441

trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción; Esta potestad recae sobre los trabajadores y sus representantes ante los empleadores u órgano administrativo jerárquico”.

3.5 CONVENIOS DE RANGO SUPERIOR

Negociarán sindicatos que tengan representatividad reconocida a nivel estatal, autonómico o provincial. También podrán integrar la comisión negociadora los sindicatos que ostenten con un 10% de representantes dentro de los comités de empresa afectados y por parte de las empresas, tendrán representación las asociaciones y organizaciones empresariales con representación reconocida en el ámbito de aplicación o aquellas asociaciones que cuenten al menos con un 10% de empresas afiliadas a las que les sea de aplicación el convenio. Los autores **Guillermo Boza Pró & Ernesto Aguinaga Meza**¹⁰¹ coinciden que la doctrina ius laboralista se ha decantado por la opción de considerar a la negociación colectiva como una libertad (o un permiso), sostienen que el derecho a la negociación colectiva, en verdad, consagra entre otras la libertad de los trabajadores y empresarios, frente a los poderes públicos, de decidir si negocian colectivamente o no, quedando excluido de su contenido normativo, como lógica consecuencia, la obligación del Estado de establecer el deber de las partes de negociar colectivamente. Estos laboristas hacen mención en el mismo sentido se han pronunciado **Gernigon, Otero y Guido**, quienes sostendrán que «de los convenios de la OIT sobre negociación colectiva no se deriva la obligación formal de negociar. De acuerdo al tratadista **Jesús Martínez Girón**¹⁰² *con este precepto, cuando una norma de rango jerárquico superior, mejora las condiciones establecidas por otra norma de idéntico rango, entonces la norma de rango inferior no queda afectada por dicha modificaciones o mejora reglamentarias.*

El pacto colectivo suscritos entre las partes a su debida homologación contrarias a las razones permitidas o pactadas, o por razones políticas-económica, de manera que los empleadores no pueden fijar libremente los salarios no consignados, pues allí se debe de velar por el principio de igualdad entre las partes negociadoras y es el medio que

¹⁰¹ Boza Pró, Guillermo y Aguinaga Meza, Ernesto, *Op. Cit.* pág.296

¹⁰² Martínez Girón, Jesús *Derecho del Trabajo*, Universidad de Coruña

permite elevar el nivel de vida de los trabajadores, al poder superar las condiciones mínimas contenidas en la ley.

Para la Organización Internacional del trabajo¹⁰³ Libertad Sindical en su Quinta edición, parágrafos “1012. Subordinar la entrada en vigor de los convenios colectivos suscritos por las partes a su homologación por las autoridades es contrario a los principios de la negociación colectiva y del Convenio núm. 98”. “1018¹⁰⁴: Una disposición que establece como motivo de negativa de homologación, la inclusión en un convenio colectivo de una cláusula que atenta contra el derecho del Estado a coordinar la vida económica de la nación y ejercer un control general a ese respecto, entraña el riesgo de que se restrinja gravemente la libre negociación de convenios colectivos.”

3.6 INTERVENCIONES ADMINISTRATIVAS O LEGISLATIVAS QUE IMPONEN LA RENEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EXISTENTES

3.6 1 La Impugnación Judicial del Convenio Colectivo

Los convenios colectivos extra estatutarios podrán impugnarse judicialmente a través del procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos. Tienen legitimación activa la representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas. La ley de estatutos de los trabajadores o de los aludos arbitrales sustitutivos de estos por considerar que conculcar la legalidad vigente o lesionar gravemente el interés de terceros podrá promoverse de oficio ante el juzgado de sala o competente, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente¹⁰⁵. Según **Bernard Gernigon, Albert Odero y Horacio Guido**¹⁰⁶: los órganos de control han aceptado la imposición de ciertas sanciones en caso de

¹⁰³ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad Sindical : Recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006-2015 pagina 214

¹⁰⁴ Organización Internacional Del Trabajo, *Recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, oficina internacional del trabajo 2006, quinta edición página 215. Fecha de consulta 28/05/2018

¹⁰⁵ Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia, Boletín oficial del Estado, Jurisdicción social, Textos legales 3, primera edición, Capítulo IX de las Impugnaciones de convenios colectivos 107, España 2012

¹⁰⁶ Gernigon, Bernard; Odero, Alberto Y Guido, Horacio; *La Negociación Colectiva Normas De La Oit Y Principios De Los Órganos De Control, Oficina Internacional Del Trabajo Ginebra*, Edición 2000, Suiza. Página 50

conductas contrarias a la buena fe o de prácticas desleales en la negociación colectiva, siempre y cuando no sean desproporcionadas. El autor **Yuri Armando Franco López**,¹⁰⁷ expone que La sentencia colectiva, *latu sensu*, "es una decisión legítimamente pronunciada por el juez, al juzgar de acuerdo con su opinión, y que alcanza a cuantos se encuentren en las mismas condiciones, aun cuando no hayan participado directamente en el litigio.

Con ello el enfoque doctrinal que nos presentan los legisladores, señalando que cuando las partes no pueden llegar a un acuerdo se a un tipo especial de decisión jurisdiccional que como el contrato colectivo, se proyecta también, en sus efectos jurídicos. Y con ello llevan a accionar a los órganos competentes para la intervención en los mismos contratos, para ello existen métodos alternativos para poder llegar a un acuerdo entre las partes el cual es el siguiente:

3.6.2 Arreglo Directo

El arreglo directo es una forma de negociación colectiva, que se da con la sola intervención de las partes o sus representantes, con el fin de solucionar sus diferencias previas a iniciar un conflicto colectivo. Se trata de una acción recíproca de diálogo. Este tiene varias características entre ellas se hace mención: a) es una solución directa, basta la intención de las partes con deseos de negociar la solución a diferencias avenidas en las relaciones laborales. B) es extrajudicial, pues no intervienen dependencias jurisdiccionales. Estas medidas benefician al trabajador, se incorporan sus condiciones en los contratos de trabajo ya existentes, ponen término a los conflictos laborales, y da fin a la medida de presión.

“ARTICULO 374¹⁰⁸. 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 pueden constituir consejos o comités ad hoc o 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

¹⁰⁷ Franco López, Yuri Armando, *estuderecho*, pagina 76, www.estuderecho.com/documentos/descargas.html

¹⁰⁸ Código de Trabajo, Decreto 1441

harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible”.

3.6.3 Conciliación

Antes de iniciar un proceso judicial, el empleado y la empresa pueden llegar a un acuerdo este es el acto de conciliación laboral. Este procedimiento pre-judicial es obligatorio en las reclamaciones más habituales. Este proceso debe durar 15 días a partir de plantear el emplazamiento al tribunal, ante el cual se delegan tres representantes de las partes.

Artículo “377¹⁰⁹. Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum”.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general.

3.6.4 Movimiento de Huelga

El derecho a huelga está consagrado en la Constitución y regulado por el Código de Trabajo. La Constitución ha reconocido el derecho a huelga y del paro ejercido en conformidad con la ley, después de que se han agotado los recursos de conciliación. Estos derechos podrán ser ejercidos exclusivamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecen los casos y situaciones en las que se permitirá la huelga o paro. De acuerdo al código de trabajo la huelga es la suspensión temporal y abandono de trabajo en una empresa acordada, implementada y mantenida por un grupo de tres o

¹⁰⁹ Código de Trabajo, Decreto 1441

más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos previstos por la ley, con el único propósito de mejorar o defender sus derechos económicos. La huelga es legal solo después de que todo método de solución de controversia ha fallado y se adhiere estrictamente a las disposiciones de la ley.

La Huelga Artículo “70¹¹⁰. Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b) Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo;
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y
- d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

En el caso del inciso a) rige la regla del artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores”.

ARTICULO “71. Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b) El paro legalmente declarado;
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;
- d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
- e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo”.

¹¹⁰ Código de Trabajo. Decreto 1441

ARTICULO “72. En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores”.

ARTICULO “73. La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

a) En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otra se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código; y

b) En los demás casos; desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono”.

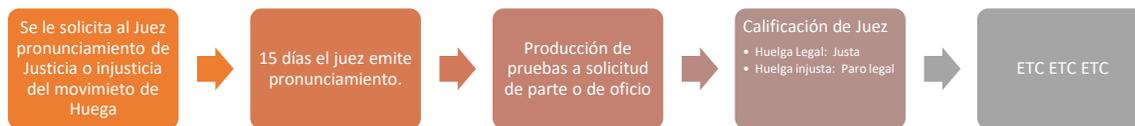
ARTICULO “74. Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 247, respectivamente.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal”.

3.7 ARBITRAJE OBLIGATORIO

Justicia o Injusticia del Movimiento de Huelga. Este pronunciamiento deberá hacerlo el Juez dentro de los 15 días siguientes a aquel en que le sea solicitado. Art. 396 2º párrafo. La parte interesada puede pedir al Juez que calificó el movimiento que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del mismo. Art. 396 del C. de T. Producción de pruebas a solicitud de parte o de oficio. Calificación del Juez: Huelga Legal: Justa Injusta. Paro Legal: Justo. Injusto. Dentro de los 3 días se puede interponer

APELACION. Aplicación analógica del Art. 404 del C. de T. La Sala de Apelaciones puede dictar auto para mejor proveer, debe evacuarse dentro de 10 días; DENTRO DE 7 DIAS DICTA SENTENCIA DEFINITIVA. Aplicación analógica del Art. 404 del C. de T.



3.8 LA SENTENCIA ARBITRAL EN EL DERECHO GUATEMALTECO

Una característica peculiar de este tipo de sentencias en materia laboral es que se dicta en conciencia y puede resolver de manera extra petita. El artículo 403 del Código de Trabajo, prescribe: La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas..."

Para la Organización Internacional del trabajo¹¹¹ Libertad Sindical en su Quinta edición, párrafo "1019¹¹² El recurso reiterado a restricciones legislativas de la negociación colectiva sólo puede tener, a largo plazo, un efecto nefasto y desestabilizador sobre el clima de las relaciones laborales si el legislador interviene con frecuencia para suspender o anular el ejercicio de los derechos reconocidos a los sindicatos y a sus miembros. Además, esto puede minar la confianza de los trabajadores en el significado de la afiliación a un sindicato. Los posibles miembros o adherentes pueden verse así

¹¹¹ Organización Internacional del Trabajo, Libertad Sindical : *Recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006-2015 página 214

¹¹² Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta edición, pág. 215, consulta 28/05/2018

inducidos a considerar que es inútil adherirse a una organización cuya finalidad principal es representar a sus miembros en las negociaciones colectivas si comprueban que los resultados de las mismas se anulan a menudo por vía legislativa”.

3.9 PROLONGACIÓN OBLIGATORIA DE LA VALIDEZ DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Entendemos que es el resultado de la celebración de un convenio libremente pactado y dando tiempo de vida pertinente al que las partes necesite o la ley dictamine. Según **Mario De la Cueva**¹¹³ todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite un contrato colectivo; a fin de asegurar su efectividad, rodearon el derecho como dos armas fundamentales, el derecho de huelga y la facultad concedida a los trabajadores de solicitar la intervención de las autoridades del derecho individual de la empresa o de la rama industrial considerada. **Esmeralda Patricia Martínez Méndez**¹¹⁴ deduce que hay dos factores, que influyen en el plazo de los pactos colectivos, los que puede concretarse en: a) La evolución constante en las condiciones económicas, que exigen una revisión del contenido del pacto, para ir acomodando sus cláusulas a la realidad del momento, y b) cuando hay inflación los patronos se hallan interesados en acuerdos normativos de larga duración, pues permiten estabilizar las condiciones de trabajo, planear con relativa seguridad los futuros planes a desarrollar y adecuar su funcionamiento a las condiciones establecidas por la competencia.

Según el tratadista **Raúl Antonio Chicas Hernández**¹¹⁵ el expone que la vigencia o duración de un pacto es comprendido entre uno y tres años, lo fijaran las partes contratantes, (artículo 50 literal b) Código de Trabajo. Con ello concretamos que no existe un plazo máximo, pero si un plazo comprendido.

Para poder dar la prolongación debida a los pactos colectivos, y si fueran necesarios promulgar una ley de prolongación de la vida de los convenios para que en este lapso no se demuestre la deslealtad pactad entre las partes.

¹¹³ De la cueva, Mario, *El contrato colectivo en la nueva ley federal del trabajo de México*.

¹¹⁴ Martínez Méndez, Esmeralda Patricia, Op. Cit, pág.53

¹¹⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio, Derecho Colectivo del Trabajo.

Para la Organización Internacional del trabajo¹¹⁶ Libertad Sindical en su Quinta edición, párrafo “1023¹¹⁷ Refiriéndose a una ley sobre la prolongación de los convenios colectivos, subsecuente a anteriores intervenciones gubernamentales en materia de negociación colectiva, el Comité señaló que tales medidas, implicando como lo hacen, una intervención reglamentaria en el proceso de la negociación colectiva, únicamente debieran tomarse en casos de urgencia y por breves períodos. El Comité confió en que, en el futuro, no se tomarían tales medidas de injerencia en la libre negociación colectiva o de restricción del derecho de los trabajadores a defender sus intereses económicos y sociales a través de acciones sindicales”.

Como se ha mencionado, los sindicatos existen para representar las necesidades e intereses de todos sus miembros, debiendo negociar en su nombre para mejorar los términos y las condiciones de trabajo y conseguir un ambiente salubre y adecuado para trabajadores. Consecuencia de esta afirmación general es la necesidad de considerar de forma especial los temas relativos al género en la negociación colectiva. Es importante que el grupo negociador funcione como un equipo cohesionado, en el cual sus integrantes se apoyan mutuamente en pos de un mismo objetivo. Para ello, es necesario que cada uno de los integrantes mantenga actitudes de comportamiento que favorezcan el funcionamiento de equipo. De esta forma se posibilita que todos los esfuerzos del equipo negociador tengan un mismo sentido.

¹¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Libertad Sindical : *Recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006-2015 página 214

¹¹⁷ Organización Internacional de Trabajo, Libertad Sindical: *Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta Edición página 216. Consulta 28/05/2018

CAPÍTULO 4

PLAZOS PARA LA NEGOCIACIÓN

4.1 PLAZOS PARA LA NEGOCIACIÓN

El autor **Néstor Del Buen Lozano**¹¹⁸ considera que los plazos para la negociación está constituida por las normas que se refieren a la vida e imperio de esta figura jurídica y comprende la relativa al inicio de vigencia, duración, de allí se derivan dos tipos de negociación colectiva, bipartita y tripartita, la primera únicamente es aplicable a las partes de la relación laboral; en la segunda interviene el Estado en solución de conflictos. Según el laboralista **Mario De la Cueva**¹¹⁹ posee una finalidad inmediata y doble, individual y colectiva: el elemento normativa se extiende a todos los trabajadores de la empresa aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiese celebrado. El contenido de los elementos normativos contiene una vigencia automática sobre todas las relaciones de trabajo, sin necesidad de pactos individuales, en consecuencia los trabajadores pueden exigir la aplicación inmediata. **Artículo 53**¹²⁰: “En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a: • b) la duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende que se puede prorrogar automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento”. **Artículo 55**¹²¹: “El organismo ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años. Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente en cada ocasión durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación por lo menos al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto. En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado”. El **Decreto Número 1441** del

¹¹⁸ Del Buen Lozano, Néstor, *Derecho de Huelga Volumen 2*. México 2004

¹¹⁹ De la Cueva, Mario, *Síntesis del derecho de Trabajo* página 297

¹²⁰ Código de Trabajo decreto ley 330, y su modificación decreto 1441 del Congreso de la República

¹²¹ Código de Trabajo decreto ley 330, y su modificación decreto 1441 del Congreso de la República

Congreso de la República de **Guatemala**¹²²: Reza el "artículo 39. "El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares; uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación".

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

Se establece un plazo de entre 8 y 14 meses para negociar un convenio¹²³. La reforma introduce cambios para forzar la negociación de los convenios colectivos cuando finaliza su vigencia pactada.

La Constitución y las leyes laborales establecen la libertad de asociación y permiten que los trabajadores y los empresarios se unan y formen sindicatos y asociaciones. Este derecho está regido por el Código del trabajo. La Constitución protege el derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos. Este es un derecho exclusivo de los empleados, sin ninguna discriminación, ya que no requieren de ninguna autorización para ejercer este derecho, siempre y cuando hayan cumplido con todos los requisitos legales. El trabajador no podrá ser despedido por participar en el establecimiento de un sindicato laboral, y debe poder disfrutar de dicho derecho a partir del momento en que lo notifique a la Inspección General del Trabajo. Un sindicato es cualquier asociación permanente de trabajadores o personas en una profesión o trabajo independiente (empleado por cuenta propia).

Buscando leyes que argumenten un plazo determinado para negociar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, encontramos en el Reglamento de España en su artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores de España¹²⁴, concluye con su duración, el plazo de

¹²² Código de Trabajo decreto ley 330, y su modificación decreto 1441 del Congreso de la República

¹²³ *Decreto Ley Sobre La Negociación Colectiva* <http://www.ccoo-servicios.es/fraternidad/html/21205.html>

¹²⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España

preaviso para la denuncia del mismo, plazo para el inicio de las negociaciones, plazo de negociación del nuevo convenio y compromiso de someterse las partes a procedimiento de solución de discrepancias si se agota el plazo de negociación sin existir acuerdo, con un periodo máximo de ocho meses de negociación. La planificación estratégica es el programa de acción necesario para definir objetivos y metas, así como los plazos, y los recursos necesarios para lograr dichos objetivos. Permite preparar lo que se necesita hacer y diseñar los métodos para conseguir los propósitos que se han fijado. Ordena las acciones que llevarán el sindicato o la empresa para conseguir sus objetivos. La negociación debe contemplarse como un proceso de acuerdos continuos que requiere el aprendizaje y el conocimiento de las partes¹²⁵. En la negociación se plantean y se dan a conocer las necesidades, quejas y las opiniones, tanto del sindicato como de la gerencia. En el proceso confluyen las distintas visiones que tienen las partes sobre la realidad de la empresa, el ambiente laboral, y los problemas y desafíos que se presentan. **La ley de Chile**¹²⁶ establece que la comunicación de que se ha presentado un proyecto de contrato colectivo debe realizarse en el plazo de 5 días, contados desde la recepción del proyecto. Los trabajadores a quienes se efectúe tal comunicación disponen de 30 días para presentar sus proyectos de contrato colectivos. Estos trabajadores deben hacerlo por medio de su sindicato si lo hubiere o como grupo unido para negociar colectivamente, cumpliendo los quórum y porcentajes exigidos por la ley para tal efecto. También tienen la opción de adherirse al proyecto presentado. Cada una de las partes debe designar a sus delegados negociadores, los que en el caso del sector laboral no tienen ningún inconveniente, puesto que lo natural es que se designe a los dirigentes del sindicato o movimiento, quienes están bien enterados de los temas a negociar e incluso tienen las habilidades necesarias para actuar adecuadamente.

4.2 DURACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (NEGOCIACIÓN COLECTIVA)

¹²⁵ *Preparación de la Negociación Colectiva*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eddialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117798.pdf

¹²⁶ Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile

Según el tratadista mexicano **Mario De la cueva**¹²⁷, “*Los contratos colectivos se componen de tres partes: la envoltura o cubierta que se integración las normas que se refiere a la vida e imperio, duración, revisión y terminación del contrato colectivo a lo que se refiere su radio o acción*”. Según el tratadista guatemalteco **Raúl Antonio Chicas Hernández**¹²⁸ “*puede fijarse su vigencia por el plazo comprendido entre uno y tres años, lo fijan las partes contratantes. (Artículo 50 literal b) Código de Trabajo*”. El autor, **Yuri Armando Franco López**¹²⁹ De acuerdo con el artículo 53 del Código de Trabajo no puede fijarse su **vigencia** por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo **denuncia** por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.

Organización Internacional de Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en el párrafo 1047¹³⁰: “Habla de la duración de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el Gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito”.

Los autores **Fernando Bolaños Céspedes y Tomás Sala Franco** concuerdan que “*en principio, las partes son las encargadas de establecer la duración del acuerdo o convenio en el texto que subscribe.*”¹³¹ **Néstor de Buen** expone que “*la Autoridad competente es la misma que intervino originalmente en el nacimiento del contrato; que el Plazo para solicitarla es de Noventa días antes de su vencimiento, por lo menos, si se trata de la revisión obligatoria bienal, o sesenta días antes del cumplimiento de un año desde que surte sus efectos, en el caso de la revisión anual relativa a salarios. La*

¹²⁷ De la Cueva, Mario,

¹²⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio; *Derecho colectivo de Trabajo*

¹²⁹ Franco López, Yuri Armando, estuderecho.com www.estuderecho.com/documentos/descargas.html

¹³⁰ Organización Internacional de Trabajo, Libertad Sindical: *Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta Edición página 223. <http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/decisiones.pdf>, Consulta 28/05/2018

¹³¹ Bolaños Céspedes, Fernando; Sala Franco, Tomás; *La Negociación Colectiva de los empleados Públicos en España y en América Latina*, Tirant lo Blanch, Valencia 2013

*vida de los convenios conlleva a un tiempo estipulado por la ley. El cual debe abarcar un margen considerable para renegociar dicho convenio por vencimiento del plazo.”*¹³²

La respectiva declaratoria, publicación e iniciación de la vigencia. Si las partes llegan a un acuerdo, la autoridad competente debe ordenar que se publique el convenio en el Diario Oficial, o en el Periódico Oficial del Estado de que se trate, surtiendo efectos las reformas desde la fecha de publicación. Según el **Artículo 53**¹³³. **Literal b)** se regula la duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogar automáticamente durante un período igual al estipulado..., y por su parte el **Artículo 55**. Del mismo cuerpo legal concreta el mismo periodo de tiempo al artículo suscrito anteriormente.

Para el autor **Alejandro Aradas García**¹³⁴: “*es un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores como resultado de una negociación colectiva. Mediante ellos los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad, y obligan en su contenido a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de vigencia.*” Para poder dar vigencia a los pactos es necesario delimitar el tiempo de vida que ellos conllevaran pacto efectuado entre las partes, dicho pacto debe de entrar en vigor aun sin haber aprobado un mutuo acuerdo de tiempo de vida del pacto. Debe contener una cláusula del tiempo de entrada en vigor así como su finalización. Todo acto suscrito entre partes posee una vida útil, así como el ser humano. Nace, crece, se desarrolla y muere, con ello llegamos al ciclo de vida y funcionalidad.

Organización Internacional de Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en el párrafo “1049¹³⁵. Una disposición obligatoria en la que se establece que un convenio colectivo debe estar en vigor durante dos años cuando las partes no han aprobado por mutuo

¹³² de Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, *Derecho Individual Derecho Colectivo Tomo II, Decimosexta Edición actualizada*, Editorial Porrúa, México 2002

¹³³ Código de Trabajo decreto ley 330, y su modificación decreto 1441 del Congreso de la República

¹³⁴ Aradas García, Alejandro, Cuestiones Laborales, Octubre 2013 · <http://www.cuestioneslaborales.es/la-vigencia-del-convenio-colectivo/>

¹³⁵ Organización Internacional de Trabajo, *Libertad Sindical: Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta Edición página 224 Consulta 29/05/2018

acuerdo un plazo diferente no constituye una violación del derecho a la negociación colectiva”.

4.3 EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (NEGOCIACIÓN COLECTIVA)

Según **Alejandro Aradas García**: *“El convenio vencido y no denunciado prorroga su vigencia de año en año, salvo pacto en contrario de las partes. Si llegado el vencimiento no existe denuncia de alguna de las partes, el convenio, si no se ha previsto lo contrario, se prorrogará por un año más en su totalidad, admitiéndose una nueva denuncia por cualquiera de las partes antes de que concluya el año de prórroga”*¹³⁶.

Francisco Andrés Valle Muñoz¹³⁷ Explica que en la legislación laboral no ofrece un concepto de lo que debe entenderse por acto de extensión de un convenio colectivo, si bien se puede deducir uno del tenor literal del artículo 92.2 del ET, de manera que el acto de extensión de un convenio colectivo, sería aquel acto administrativo, por el que la Autoridad Laboral, estatal o autonómica, puede extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores por los perjuicios derivados para los mismos ante la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo estatutario debido a la ausencia de partes legitimadas para negociar. El autor **Mario De la Cueva**¹³⁸ explica que *el contenido del elemento normativo adquiere vigencia automáticamente sobre las relaciones de trabajo, sin necesidad de pactos individuales; en consecuencia los trabajadores pueden exigir la aplicación inmediata de las cláusulas respectivas. Artículo 54 inciso e)*¹³⁹ que transcurrido dicho término sin que formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el organismo ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Explica **Néstor De Buen** *“Cualquier estipulación del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la*

¹³⁶Aradas García, Alejandro, Cuestiones Laborales, Octubre 2013 <http://www.cuestioneslaborales.es/la-vigencia-del-convenio-colectivo/>

¹³⁷ Valle Muñoz, Francisco Andrés, *El Procedimiento De Extensión De Los Convenios Colectivos*, Universidad Pompeu Fabra de Barcelona , pagina 94, 95

¹³⁸ De la Cueva, Mario, *Derecho colectivo de trabajo*

¹³⁹ Código de Trabajo decreto ley 330, y su modificación decreto 1441 del Congreso de la República

empresa aun cuando no sean miembros del sindicato que lo celebre, excepción hecha de los trabajadores de confianza”¹⁴⁰

Organización Internacional de Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en el párrafo 1051¹⁴¹: “toda extensión de convenios colectivos debería realizarse previo análisis tripartito de las consecuencias que ella habrá de producir en el sector al cual se la extiende”.

Los negociadores manifestaran y fijaran el tiempo durante el cual se iban a comprometer u obligar, ya que el convenio es una norma temporal. Los negociadores pueden fijar la fecha de entrada en vigor y su finalización, pueden establecer diferentes tiempos de vigencia según materias homogéneas o contenidos concretos. Finalmente al expirar el plazo, las partes pueden denunciar el convenio en la forma acordada en el mismo. Si no se prorroga año tras año, salvo pacto en contrario. Denunciado en plazo, decaen las cláusulas obligacionales, siguiendo vigentes las normativas, si así lo han convenido las partes. El objeto de esto es evitar vacíos normativos en tanto se aprueba el nuevo convenio. Pactado un nuevo convenio, entrado en vigor, se impone al anterior sustituyéndolo en todo aquello que se hubiera acordado.

4.4 RELACIONES ENTRE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y CONVENIOS COLECTIVOS

Para el autor **Manuel Alonso Olea**¹⁴² *El pacto o convenio colectivo de trabajo es uno de los puntos fundamentales, además de ser uno de los más característicos del Derecho de trabajo. Desde una perspectiva atenta a su naturaleza jurídica aparece como fuente paccionada, y la norma contenida en él como resultado directo e inmediato de un pacto.* El autor **Mario de la Cueva**¹⁴³ y **Néstor de Buen**¹⁴⁴ coinciden encuentra

¹⁴⁰ De Buen, Néstor, *Derecho Colectivo de Trabajo*, Unam página 35

¹⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, Quinta edición, página 224, consulta 28/05/2018
<http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/decisiones.pdf>,

¹⁴² Alonso Olea, Manuel, Universidad de Murcia, 1983

¹⁴³ De la Cueva, Mario, *El Contrato Colectivo en la nueva ley federal de trabajo de México*.

¹⁴⁴ De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo, Derecho Individual Derecho Colectivo Tomo II*, Decimosexta Edición

el fundamento del contrato colectivo, como fuente autónoma de Derecho Objetivo. Y agrega del de la Cueva, que es norma jurídica creada en forma autónoma por los sindicatos y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa.

Decreto número 330 Código del Trabajo¹⁴⁵: “Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

Código del Trabajo¹⁴⁶: “Artículo 38.- Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

Es una categoría intermedia entre el acto jurídico y la Ley, pues establece normas generales y es heterónimo y la relación que se crea entre cada trabajador y el patrón, en relación con el contrato colectivo, es esencialmente igual a la que existe entre ellos y la ley. Las definiciones legales que ambas instituciones contemplan en nuestra legislación el contrato tiene por objeto establecer la obligación de prestar el servicio o la obra a cambio de una remuneración y el pacto de reglamentar las condiciones en que el

¹⁴⁵ Código de Trabajo decreto ley 330, y su modificación decreto 1441 del Congreso de la República

¹⁴⁶ Código de Trabajo decreto ley 330, y su modificación decreto 1441 del Congreso de la República

trabajo se debe prestar, de donde se infiere una función distinta, porque el contrato es esencialmente obligacional y el pacto reglamentario pero cabe advertir que la ley no prohíbe que en los pactos colectivos puedan establecerse obligaciones de distinta índole, como efectivamente sucede en la práctica. Quizás esta última sea la explicación del porque los sindicato de trabajadores guatemaltecos, no utilicen la institución del Contrato Colectivo.

4.5 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe. El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial¹⁴⁷. “El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, diremos que es *una naturaleza jurídica* que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”. Para el tratadista **Raúl Antonio Chicas Hernández**¹⁴⁸: El artículo 38 del código de Trabajo, establece “contrato colectivo de trabajo, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajo y uno o varios patronos, o uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud el cual el Sindicato o Sindicatos de trabajadores se comprometen bajó su responsabilidad, a que alguno o todos sus

¹⁴⁷ Usac, http://redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html

¹⁴⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio *Op. Cit.* Pág. 280

miembros ejecuten labores determinados, mediante una remuneración que debes ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

Alfredo Gaete Berrios¹⁴⁹ agrega que *“No basta para la existencia del contrato colectivo, el que un conglomerado amorfo y circunstancias del obrero, celebre esta convención con un patrón o grupo patronal, se precisa de la asociación profesional o de un sindicato de obreros”*. Para el profesor **Mario de la Cueva**¹⁵⁰, expone que *“el contrato colectivo es la institución central del derecho colectivo del trabajo”*.

El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico y jurídico mediante el cual una persona la que se le llamara trabajador o empleado, queda obligada a prestar a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución.

4.5.1 Elementos del Contrato Individual de Trabajo

Estos pueden ser esenciales y personales: Los elementos esenciales:

1. Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal;
2. Que exista dependencia continuada hacia el patrono;
3. Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y,
4. Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

Elementos personales: a) Patrono y/o su representante; y. b) El Trabajador.

4.6 EL CONVENIO COLECTIVO

El Derecho Colectivo de Trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo, por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble con ámbito de protección.

El derecho de Negociación Colectiva se encuentra plasmada y materializada en la voluntad de las partes, junto con el de sindicación y la huelga conforman la trilogía

¹⁴⁹ Gaete Berrios, Alfredo, *Tratado de derecho de trabajo y seguridad social volumen 1*, pág. 13

¹⁵⁰ Tratado de derecho del trabajo chileno, pág.210

indisoluble de los derechos colectivos y son los instrumentos que el constituyente puso en manos de los trabajadores para la defensa de sus intereses como clase social.

Artículo “39.”¹⁵¹ El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares; uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él”.

Expone **Lilian García Morales**¹⁵²: *“La Negociación Colectiva es una manifestación de la voluntad de los grandes sectores, trabajadores y patronos, que convergen en un diálogo social y está considerado como un hecho fundamental básico integrante de la libertad sindical, es una institución democrática que conlleva un cúmulo de ideas encaminadas a la realización de la justicia social. La negociación es un acceso a la paz social”*. Para el autor **Gonzalo Claire Sensano**¹⁵³ define *“deben contener los siguientes elementos, los cuales no son limitativos, por lo que pueden insertarse otros elementos que de acuerdo al caso la idiosincrasia laboral y otros sean necesarios”*. A) *Nombre de la persona o razón social en caso de ser persona jurídica. Nombre completo de domicilio, nacionalidad, ocupación, edad y estado civil del trabajador.* b) *Naturaleza del servicio y lugar de donde será ejecutado el trabajo.* C) *Determinación si el trabajo o servicio se realizara por unidad de tiempo (hora, día, semana, mes o indefinido).* D) *Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.* E) *Plazo, duración o carácter indefinido del contrato.* F) *Indicación del nombre de los herederos del trabajador (esposa/o hijos a falta de ellos padres o hermanos).*

¹⁵¹ Código de Trabajo decreto ley 330, y su modificación decreto 1441 del Congreso de la República

¹⁵² García Morales, Lilian, Licenciada en Derecho egresada de la Facultad de Derecho de la UNAM. Asesora del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Profesor Definitivo por oposición en Derecho Individual del Trabajo por la Facultad de Derecho de la UNAM. Maestra en Derecho por el Instituto de Posgrado en Derecho Laboral. http://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf

¹⁵³ Claire Sensano, Gonzalo, *Legislación Laboral Aplicada, 3ra edición, Ensayo la hoguera Investigaciones* pág. 61

Organización Internacional de Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en el párrafo 1056¹⁵⁴: “La relación entre contratos o acuerdos individuales de trabajo y convenios colectivos y concretamente la posibilidad de que los primeros deroguen ciertas cláusulas de los segundos en determinadas condiciones es tratada de manera diferente según los países y sistemas de negociación colectiva. La tarea básica del Comité es la de decidir si los hechos del caso son compatibles o no con los convenios y los principios de la libertad sindical. En un caso en que la relación entre los contratos individuales y el contrato colectivo, había sido objeto de un acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales, el Comité consideró que no requería un examen más detenido.

Un convenio es el resultado de la negociación entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, y dando como resultado la expresión de un acuerdo que libremente aceptan ambas partes. A través de los convenios, tanto trabajadores como empresarios regulan las condiciones y obligaciones de trabajo. Estos convenios obligan a ambas partes a cumplir con todas las estipulaciones en ellos pactadas, siempre que entren dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de vigencia de los mismos. Un convenio regulará materias de índole económica, laboral, sindical y cualquier otra que afecte a las condiciones de empleo y a las relaciones entre trabajadores y empresarios. La duración del convenio será la que se pacte entre trabajadores y empresarios. Aunque, lo habitual, es negociar convenios por 3 años, lo cual no quita que estén sujetos a revisión anual en materia concerniente a salarios.

4.7 CARACTERÍSTICAS DEL PACTO COLECTIVO SEGÚN LEGISLACIÓN GUATEMALTECA

El pacto colectivo es esencialmente normativo, aunque no está prohibido que en el mismo se estipulen obligaciones Art. 49 del Código de Trabajo, Decreto 1441...Sus normas tienen carácter de ley profesional y sus efectos se extienden a todos los que

¹⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta edición, pág. 225.

laboran en la empresa o en el centro de producción de que se trate, sea o no afiliados al sindicato que lo negocia, y aún más, determina la ley que sus normas se incorporan a todos los contratos de trabajo individuales o colectivos vigentes y a los que en el futuro se celebren. (Art. 50 del Código de trabajo); Es de negociación obligatoria para el patrono siempre que en la Empresa o en el Centro de producción de que se trate, estén sindicalizados más de la cuarta parte del total de trabajadores y si en la misma empresa o centro de producción determinado existen varios sindicatos, el pacto debe negociarse con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores afectados por la negociación. Y, como ya quedó apuntado, en el caso que existan diversos sindicatos gremiales, el pacto debe negociarse con el conjunto de ellos si éstos así lo acuerdan, caso contrario, el patrono está obligado a negociar un pacto colectivo con cada uno de ellos. (Art. 51 del Código de Trabajo.) **El autor Oscar Augusto Rivas Sánchez**¹⁵⁵: Explica la complejidad de las estructuras de la administración pública. Sus competencias, capacidades y procedimientos abarcan la mayoría de las cuestiones que afectan a los ciudadanos y a las empresas. “examinar si el pacto contiene alguna violación a las disposiciones legales”. En principio, entendemos que la consulta se encuentra referida al supuesto de trabajadores que renuncian voluntariamente y que perciben de parte de su empleador, a título de gracia sin que haya existido negociación entre las partes-, sumas que excedan las doce remuneraciones que le corresponderían en el caso de que hubiesen sido despedidos arbitrariamente.

Organización Internacional de Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en el párrafo 1057¹⁵⁶: “ En un caso, el Comité estimó que es difícil compaginar que se dé idéntico estatuto, como hace la ley, a los contratos individuales y colectivos con los principios de la OIT en materia de negociación colectiva, según los cuales debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso

¹⁵⁵ Rivas Sánchez, Oscar Augusto, *Lineamientos Para La Negociación Colectiva En El Sector Público*, Asies 2015

¹⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta edición, pág. 225.consulta 28/05/2018

de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. En efecto, parecería que la ley permite la negociación colectiva a través de los contratos colectivos, entre otras alternativas, en lugar de estimularlos y fomentarlos”.

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. En los convenios colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las empresas y lugares de trabajo celebren condiciones armoniosas y productivas. Además, potenciar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos es un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral.

En este ámbito también se da la renegociación, los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. En nuestro ordenamiento jurídico todo esto se manifiesta de como la ultra actividad de la ley, o la continuidad de los acuerdos firmados entre trabajadores y empresarios hasta que el nuevo convenio suscrito sustituyese al vencido. Es decir, la ultraactividad, suponía que un convenio colectivo extendería, como regla general, la aplicación de sus cláusulas normativas más allá de la fecha prevista para la vigencia del convenio que se desarrollara en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 5

RENEGOCIACIÓN

5.1 RENEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios colectivos tienen la vigencia que las partes firman. El vencimiento del término pactado del convenio colectivo activa habitualmente su renegociación, condicionada por las reglas legales que prorrogan su contenido, el Código de Trabajo, en su artículo 51¹⁵⁷ y el artículo número 4 literal a) del Decreto No. 71-86¹⁵⁸, Ley de Sindicatos, determina que las partes de la negociación tienen 30 días para negociar en la vía directa, pero en la práctica de las negociaciones en nuestra cultura o medio social, son cordiales y positivas, no obstante a ello no ha sido posible llegar a una conclusión de las mismas negociaciones, por lo que siempre se le solicita a la Inspección de trabajo continuar en la vía directa, dicha solicitud e intervención resulta favorable a la negociación.

La denuncia del convenio colectivo es la comunicación dirigida por una de las partes de la negociación a la otra parte por medio de la cual le informa de su decisión de que el convenio colectivo de aplicación no se prorrogue de forma automática y se abra un nuevo proceso negociador. Los principales efectos de la denuncia del convenio colectivo son los siguientes: 1) Supone la comunicación a la otra parte negociadora de la intención de negociar unas nuevas condiciones colectivas de aplicación al ámbito del convenio colectivo. 2) Conlleva, de hecho, el inicio de la negociación entre las partes

La ley de Argentina en el artículo 20 del ordenamiento concursal (Ley 24.522) regula los efectos de la apertura del concurso preventivo en los contratos de trabajo, al disponer que "...deja sin efecto los convenios colectivos vigentes..." hasta un plazo de tres años o el del cumplimiento del acuerdo preventivo si fuere menor. Asimismo establece que las relaciones laborales continúan rigiéndose "...por los contratos individuales y por la Ley de Contrato de Trabajo..." y que "...la concursada y la asociación sindical legitimada negociarán un convenio colectivo de crisis por el plazo

¹⁵⁷ Código de Trabajo decreto ley 330, y su modificación decreto 1441 del Congreso de la República
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/S95GTM01.htm>

¹⁵⁸ Ley De Sindicalización Y Regulación De La Huelga De Los Trabajadores Del Estado
http://ceadel.org.gt/compendio%20legal/laboral/ley_de_sindicalizacion.pdf

del concurso preventivo y, hasta un máximo de tres años... reglas sobre la duración y vigencia de los convenios colectivos A) La denuncia, renegociación y prórroga del convenio La primera regla legal relativa a la vigencia de los convenios colectivos es la relativa a su duración inicial, que según se establece legalmente será la que pacten las partes, pudiendo establecer vigencias distintas en función de materias o grupos de materias (86.1 Estatuto del Trabajador Español). Ello no obsta que, durante el período de duración inicial fijado el convenio colectivo, pueda ser objeto de revisión por los sujetos legalmente legitimados, pero ello significa que, si bien el convenio o parte de él puede ser modificado en cualquier momento, se requiere en todo caso de la voluntad expresa de establecer un nuevo proceso de negociación y su conclusión mediante un acuerdo de las partes (a diferencia del procedimiento de negociación de la inaplicación pre visto en el art. 83.2 Estatuto del Trabajador Español, que en última instancia podría acabar siendo resuelto por un árbitro a instancia de una de las partes).¹⁵⁹ Ahora bien, el convenio colectivo regula las condiciones reales de trabajo, resulta injusto que su vigencia caducarse o expirarse automáticamente, por mero transcurso del plazo, en este caso pasarían entonces a aplicarse automáticamente al trabajador condiciones de trabajo mínimas, . De allí que deba existir el ordenamiento de las negociaciones colectivas a instituciones que permitan conjugar las necesidades de renegociar los convenios colectivos¹⁶⁰.

Organización Internacional de Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en el párrafo 1019¹⁶¹: “El recurso reiterado a restricciones legislativas de la negociación colectiva sólo puede tener, a largo plazo, un efecto nefasto y desestabilizador sobre el clima de las relaciones laborales si el legislador interviene con

¹⁵⁹ http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Nuevas-vigencia-convenios-colectivos-ultractividad_11_510055004.html

¹⁶⁰ Martínez Girón, Jesús, *Derecho de trabajo* página 430

<https://books.google.com.gt/books?id=XcgaupphGH8C&pg=PA430&lpg=PA430&dq=renegociacion+de+los+convenios+colectivos+autores&source=bl&ots=4O1t2lrIT8&sig=DsG-JUUvnNJ9h6iPz6iQzN-fsIE&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjns9zly4LLAhXGbB4KHQ5oCB8Q6AEIGzAA#v=onepage&q=renegociacion%20de%20los%20convenios%20colectivos%20autores&f=false>

¹⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta edición, pág. 215, 28/05/2018.

frecuencia para suspender o anular el ejercicio de los derechos reconocidos a los sindicatos y a sus miembros. Además, esto puede minar la confianza de los trabajadores en el significado de la afiliación a un sindicato. Los posibles miembros o adherentes pueden verse así inducidos a considerar que es inútil adherirse a una organización cuya finalidad principal es representar a sus miembros en las negociaciones colectivas si comprueban que los resultados de las mismas se anulan a menudo por vía legislativa”.

Para determinar el momento en el que un convenio colectivo debe ser denunciado hay que comprobar en primer lugar el texto del propio convenio colectivo. El Estatuto de los Trabajadores dispone que entre el contenido mínimo que un convenio colectivo debe tener se encuentra la forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Por tanto, para conocer las formalidades y el plazo para denunciar un convenio colectivo concreto hay que comenzar por comprobar su contenido.

En caso de que el convenio colectivo no contenga ninguna regulación específica al respecto, la denuncia deberá llevarse a cabo antes de la finalización del mismo, puesto que si no media denuncia o acuerdo en contrario el convenio se prorrogará de año.

Cualquiera de las partes negociadoras del mismo pueden comunicar a la otra su decisión de denunciar el convenio colectivo, con las formalidades y en los términos que se explican en esta entrada.

5.2 INTERPRETACIÓN ADMINISTRATIVA O LEGISLATIVA QUE IMPONE LA RENEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EXISTENTES.

El recurso reiterado a restricciones legislativas de la negociación colectiva sólo puede tener, a largo plazo efectos nefastos y desestabilizadores sobre el clima de las relaciones laborales si el legislador interviene con frecuencia para suspender o anular el ejercicio de los derechos reconocidos a los sindicatos y a sus miembros¹⁶². Además

¹⁶²https://books.google.com.gt/books?id=k2KJAg8FhN4C&pg=PA216&lpg=PA216&dq=iNTERPRETACI%C3%93N+ADMINISTRATIVA+O+LEGISLATIVA+QUE+IMPONE+LA+RENEGOCIACI%C3%93N+DE+CONVENIOS+COLECTIVOS+EXISTENTES.&source=bl&ots=K78dk7qkWs&sig=qZpw5WUh3v3dH_Ihj4ID36qJUiM&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjZxu7d2_baAhWkzVvKkHeyaAYQ6AEIJTAA#v=onepage&q=iNTERP

esto puede minar la confianza de los trabajadores en el significado de la afiliación a un sindicato. De acuerdo con el artículo 53 del Código de Trabajo **Artículo “170**, En caso de que le negociación que pretenda intervenir ya lo estuviera por mandato de otra autoridad, se nombrará no obstante el nuevo interventor que también lo será para otras intervenciones mientras subsistas la efectuada por autoridades fiscales. La designación o cambio de interventor se podrá en conocimiento de las autoridades que ordenaron las anteriores o posteriores intervenciones”. **Artículo “54¹⁶³ inciso d)** que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que, si el organismo ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva”...” Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajos. Para los efectos de este inciso, cuando se presenta una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

No puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación.

RETACI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20O%20LEGISLATIVA%20QUE%20IMPONE%20LA%20RE
NEGOCIACI%C3%93N%20DE%20CONVENIOS%20COLECTIVOS%20EXISTENTES.&f=false

¹⁶³ Código de Trabajo. Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala

Organización Internacional de Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en el párrafo”1044¹⁶⁴: En un caso en que se alegaba que el gobierno había violado el artículo 4 del Convenio núm. 98 cuando, al haberse llegado a una situación de desacuerdo insuperable después de largas negociaciones, había dado satisfacción a las reivindicaciones del sindicato por medios legislativos, el Comité señaló que tal argumento, llevado al extremo, autorizaría a pensar que en casi todos los países en que se establece por ley un salario mínimo nacional porque los trabajadores no cuentan con organizaciones suficientemente poderosas para obtenerlo, se produciría violación del artículo 4 del Convenio núm. 98".

Tal argumento sería claramente insostenible. Si el gobierno adoptara una política sistemática que tuviera por objeto otorgar por ley lo que los sindicatos no pueden obtener mediante negociación, la situación podría requerir un nuevo examen.

Se podría argumentar que la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, le da a los funcionarios que dirigen la institución de que se trate, la calidad de "sujetos procesales", pero la misma es insuficiente, porque no implica representación y técnicamente tampoco existe un proceso, sino una negociación entre partes determinadas.

5.3 CIERRE DE LA EMPRESA Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

El tratadista guatemalteco **Chicas Hernández, Raúl Antonio**¹⁶⁵, *la denominación de cierre de empresa o la denominación LOCK OUT, que significa del vocablo de origen inglés, lock cerradura, y out fuera. Es decir cerrado para afuera, o puertas cerradas. Esta expresión resulta muy gráfica, que equivale al cierre de las empresas donde realizan labores, para impedirles la entrada a los trabajadores; este mecanismo sirve para designar la huelga empresarial.* Nos explica Según el legislador **García Abellan,**

¹⁶⁴ Organización Internacional de Trabajo, *Libertad Sindical: Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta Edición página 222. <http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/decisiones.pdf>, Consulta 28/05/2018

¹⁶⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Op. Cit.* página 437

Juan¹⁶⁶: expone el tratamiento legal de los cierres de empresas en el derecho español ofrece un carácter realmente restrictivo en términos generales, al punto de poder sentar la conclusión de que las empresas solo pueden cerrar sus establecimientos por causa de orden económico, o referidas al orden público, y en ambos supuestos, previa la autorización correspondiente. **Lock-out o cierre temporal de la empresa según la ley Española**¹⁶⁷. El ejercicio de este derecho corresponde al empleador y por medio de él puede impedir que los trabajadores ingresen a la empresa. El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial es necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine. Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continúan funcionando normalmente. **Ignacio López Domínguez y Salvador Navarro**¹⁶⁸, Los acuerdos de empresa constituyen una manifestación del derecho a la negociación colectiva en la empresa. Son acuerdos colectivos, aplicados en el ámbito empresarial, y pactados entre el empresario y los representantes de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, están situados en un nivel inferior al del convenio colectivo y son casi siempre de aplicación subsidiaria, cuando no exista una negociación colectiva propiamente dicha.

Organización Internacional de Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación y Principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en el párrafo 1059¹⁶⁹: “El cierre de una empresa no debería extinguir por sí mismo las obligaciones derivadas del convenio colectivo, en particular en materia de indemnización por despido. 1060¹⁷⁰: “En un caso vinculado a la legislación que

¹⁶⁶ García Abellan, Juan, *Derecho de conflictos colectivos de trabajo*, Diana, Artes Gráficas. Madrid 1969, página 169

¹⁶⁷ http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99503.html#i_w3_ar_ArticuloCompleto_1_99503_Lock-out20o20cierre20temporal20de20la20empresa

¹⁶⁸ López Domínguez, Ignacio; Navarro Salvador, <http://www.expansion.com/diccionario-economico/acuerdo-de-empresa.html>

¹⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta edición, pág. 226.

¹⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, quinta edición, consulta 28/05/2018 pág.226 <http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/decisiones.pdf>

contempla situaciones de concurso de acreedores y de quiebra, exigir el cumplimiento de la totalidad de las disposiciones de un convenio colectivo puede poner en peligro la continuidad del funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de las fuentes de trabajo”.

Se entiende que el Lock out es la acción de concertada y colectiva de los patronos de negar trabajo a los trabajadores dependientes de ellos; según el estudio de cierre de empresas equivale a una violación al libre ejercicio de trabajo al empleado dependiente de una empresa quien cierra sus puertas para no recibir a los trabajadores en momento de conflicto o negociación. El convenio colectivo se caracteriza porque normalmente establece una regulación totalizadora de las condiciones de trabajo y empleo. Este tipo convencional coexiste en la actualidad con un conjunto muy diverso de acuerdos y pactos colectivos cuya regulación se constriñe al tratamiento de materias puntuales y concretas, al violentar la negociación en las partes conlleva a el recurso de huelga, donde el trabajador parara sus labores, previo a dar por concluido el proceso de negociación y pautas legislativa, a continuación en el siguiente capítulo se desarrollara varios casos de huelga, estudiados con la legislación guatemalteca.

En el capítulo sexto, se observan diversidad de procesos de declarar una huelga legal o ilegal, estos se desarrollan en diferentes partes del mundo y conflictos diversos, pero el tema en común de los trabajadores ante el ente demandado siempre es por el bienestar y respeto de las normas constitucionales referente al derecho de huelga, todo conflicto de carácter jurídico (individuales o colectivos) se refiere a la interpretación o aplicación del derecho existente que provengan de la falta de cumplimiento de normas contenidas en un pacto colectivo de carácter económico-social vigente.

El violentar este derecho constitucional de los trabajadores, ha llevado a grandes conflictos laborales, por lo que es conveniente prevenir dichos conflictos en una mesa de dialogo, buscando el bien común y respeto a la integridad laboral.

CAPÍTULO 6

GRUPO DE CASOS

RECOMENDACIONES, LEGISLACIÓN Y DOCTRINA VER CUADRO ADJUNTO POR GRUPO DE CASOS

El presente capítulo podemos observar el estudio que se hace a varios casos de diferentes países, donde el derecho de libertad sindical y el derecho de huelga se ve violentado, se utilizara la ley guatemalteca así como gacetas de la Corte de Constitucionalidad¹⁷¹, para un mejor análisis y estudio jurídico.

Caso 1806 Canadá

Querellante: La Internacional de la Educación (IE) y la Asociación de Maestros del Yukón (YTA)¹⁷², Fecha de presentación de la queja, de fecha veinticuatro de octubre del año 1994. Internacional de la Educación (IE)¹⁷³, Representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores de la educación. Es la mayor federación de sindicatos del mundo.

Alegatos de la queja: en **Noviembre 1995**, queja por violaciones de la libertad sindical contra el Gobierno del Canadá (Yukón).

Alegatos del querellante¹⁷⁴. Las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno del Yukón violó los principios de la libertad sindical al promulgar, "la ley". A efectos de consulta. En lo que respecta a la violación de los principios de la libertad sindical, recorte y congelamiento de los salarios, incumplimiento del convenio, negación al derecho al arbitraje, violación al principio de la autonomía de las partes en los convenios colectivos existentes, impone unilateralmente recortes presupuestarios.

¹⁷¹<http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>

¹⁷²Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896977 fecha de consulta: 28/05/2018

¹⁷³ Internacional de la Educación (IE)

http://www.ei-ie.org/spa/websections/content_detail/3247 fecha de consulta: 28/05/2018

¹⁷⁴Organización Internacional del Trabajo, *Textos del caso del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896977 fecha de consulta: 28/05/2018.

Respuesta del Gobierno¹⁷⁵. El Gobierno promulgar la ley, que su fin primordial es superar las dificultades económicas y presupuestarias. El Gobierno pasaba por problemas de déficit. Y debían solventar y soportar una deuda acumulada de 500.000 millones de dólares canadienses¹⁷⁶. Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En cambio, **no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) ni el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)**. Es miembro de la OIT 1919, Región de norte América, hasta el momento de la consulta ha ratificado los siguientes convenios¹⁷⁷: **C187** Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) - 13 junio 2011, **C029** - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) - 13 junio 2011, **C144** - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) - 13 junio 2011

Conclusiones del Comité¹⁷⁸. El Comité observa que los alegatos presentados por ambas partes. Estudia la aplicación de disposiciones legislativas que tienen por efecto. En cuanto a la aplicación de medidas de estabilización económica que restringen el ejercicio de los derechos de negociación colectiva. “El Comité reconoce que, de acuerdo con la documentación presentada, el Gobierno hizo manifiesta su intención de promulgar la ley antes de que se iniciaran las negociaciones en abril de 1994.

Caso núm. 1976¹⁷⁹

¹⁷⁵Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290331
9 fecha de consulta: 28/05/2018

¹⁷⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Canadá*, 1996-2012, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102582
fecha de consulta: 28/05/2018

¹⁷⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Canadá*, Suiza, 1996-2012,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102582 , fecha de consulta: 28/05/2018

¹⁷⁸Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290331
9 fecha de consulta: 28/05/2018.

¹⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11003:0::NO::> fecha de consulta 28/05/2018

Querellante: El Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU)¹⁸⁰, LUSAKA con fecha 16 julio del año de 1998, (IPS Los sindicalistas de Zambia, entre quienes se cuenta el presidente Frederick Chiluba, ex dirigente de la ZCTU, llevan más de una década reclamando la inclusión de la huelga como derecho constitucional. La nueva ley autoriza a la Asociación Médica de Zambia a castigar a los médicos que participen en actividades sindicales.

Alegatos de la queja: En la primera acción de este tipo, 80 médicos del Hospital Universitario de Lusaka debieron explicar a la Asociación por qué no merecen ser castigados tras participar en una huelga en junio. Congelación salarial en la administración pública; impago salarial por parte de los ayuntamientos.

Alegatos del Querellante: En el estudio del examen del caso, este se refiere a la imposición de una congelación salarial en la administración pública en que se dio en el año 1998, sin haberse realizado consultas previas con los sindicatos correspondientes. El Comité había dado algunas conclusiones que no tuvieron lugar en la consulta del Gobierno de Zambia, la decisión gubernamental de proceder a una congelación salarial que afectaría a todos los trabajadores de la administración pública y a los de las instituciones subvencionadas por el Gobierno en 1998.

Respuesta del Gobierno: señaló que los dos sindicatos de la administración pública, el Sindicato de Funcionarios de Zambia y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Administración Pública, participaron plenamente en el comité directivo del Programa de Reforma de la Administración Pública donde se examinaban y discutían los elementos del Programa de Reforma. El Gobierno consideró que había entablado un diálogo adecuado con los dos sindicatos directamente involucrados en este asunto. Zambia¹⁸¹, es miembro de la Organización Internacional del Trabajo, pertenece a la región de África. **Últimas ratificaciones: Ha ratificado los siguientes convenios hasta el momento de la consulta**¹⁸². **C187** - Convenio sobre el marco promocional para la

Fecha de consulta 28/05/2018

¹⁸⁰ <http://www.ipsnoticias.net/1998/07/zambia-derecho-de-huelga-un-sueno-lejano>

Fecha de consulta 28/05/2018.

¹⁸¹ Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales de trabajo, perfil del país: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103264

Fecha de consulta 28/05/2018

¹⁸² Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales de trabajo, perfil del país: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103264

seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) - 23 diciembre 2013; **C155** - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) - 23 diciembre 2013; **C181** - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) - 23 diciembre 2013.

Conclusiones y recomendaciones del Comité: considero que la congelación salarial constituía una medida excepcional de carácter temporal. No obstante, había señalado que dicha congelación salarial no fue acompañada de medidas preventivas adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores, especialmente de los que tienen ingresos bajos. 289-2001 18/01/2002 Incidente de Represalias. Arnoldo Evelio Méndez Girón vrs. Municipalidad de Chichicastenango¹⁸³.

Caso 2349

Querellante: **Unión Nacional de Empleados Públicos y Servicios Generales (NUPGE)**¹⁸⁴: en nombre de la Asociación de Empleados Públicos y Privados de Terranova y Labrador (NAPE/NUPGE) y con el apoyo del Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP), **Congreso del Trabajo del Canadá (CLC)**¹⁸⁵ Consejos de trabajo basados en la comunidad que reúne a decenas de sindicatos nacionales e internacionales, federaciones provinciales y territoriales de la mano de obra.

Alegatos de la Queja: La organización querellante alega que el Gobierno no actuó de buena fe en la negociación colectiva con los sindicatos representativos a los efectos de renovar los convenios colectivos del sector de servicios públicos y no recurrió a un sistema de arbitraje independiente. En lugar de ello, el Gobierno presentó un proyecto de ley de reanudación del trabajo (proyecto de ley núm. 18), que establece fuertes sanciones con el fin de dar por terminada una huelga e impone por ley un contrato colectivo de cuatro años incluida una congelación de salarios y diversas concesiones contractuales entre ellas la jubilación.

Fecha de consulta 28/05/2018

¹⁸³<http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>, pág. 29

¹⁸⁴Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2012, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0:NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290873_2, fecha de la consulta: 28/05/2018

¹⁸⁵ Congreso del Trabajo del Canadá <https://translate.google.com.gt/translate?hl=es-419&sl=en&u=http://canadianlabour.ca/&prev=search> fecha de consulta 28/05/2018

Alegatos del Querellante: La queja figura en una comunicación de fecha 20 de mayo de 2004¹⁸⁶: El Gobierno hizo llegar sus observaciones en su comunicación de 15 de febrero de 2005. Según argumento presentado, El Gobierno presentaba su enorme déficit y la nefasta situación fiscal se basaba en argumentos engañosos. Tras anunciar públicamente la congelación de salarios por dos años, el Gobierno Provincial convocó el 21 de enero de 2004 a los representantes de los jubilados de la administración pública de la provincia, para informarles de su intención de renegar del compromiso de contribuir en un 1 por ciento al plan de pensiones, con el fin de ayudar a financiar el reajuste de las pensiones en función del índice del costo de la vida para los jubilados de la administración pública de la provincia de más de 65 años de edad.

Convenios ratificados, Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). No ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ni el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), ni el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). .” Cabe mencionar que Canadá¹⁸⁷ es miembro de la OIT, desde 1919, pertenece a la región Norte América, ha ratificado hasta el momento de la consulta los siguientes convenios: C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) 13 junio 2011, C029 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) 13 junio 2011, C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) 13 junio 2011. Posee hasta el momento de consulta procedimientos relativos a quejas. Casos de Libertad Sindical¹⁸⁸.

Respuesta del Gobierno: En su comunicación de 15 de febrero de 2005, el Gobierno declara que la Ley de Reanudación y Mantenimiento de Servicios Públicos no infringe

¹⁸⁶Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2012,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102938,1495811 , fecha de consulta: 28/05/2018

¹⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Canadá*, 1996-2012, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102582 fecha de consulta: 28/05/2018

¹⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Canadá*, Suiza, 1996-2012,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102582 , fecha de consulta: 28/05/2018

los Convenios números. 87, 98 y 151, señalando que la misma se adoptó como último recurso dado que la huelga, incorporados a la ley contemplan los importantes progresos y acuerdos alcanzados entre los equipos de negociación del Gobierno y de los sindicatos. En lo que se refiere al contexto financiero y fiscal, inmediatamente después de asumir sus funciones el Gobierno encargó en noviembre de 2004 los servicios de una empresa contable de renombre internacional, para que examinara la situación fiscal de la provincia.

Los sindicatos habían anunciado a las autoridades provinciales su propósito de abrir las negociaciones, (una entidad neutral creada por el Gobierno para estimular un clima favorable en la gestión de las relaciones de trabajo mediante el suministro de asistencia bajo la forma de servicios de conciliación, facilitación y mediación). Los enormes esfuerzos de los negociadores sindicales, gubernamentales y del equipo de conciliación permitieron llegar a un acuerdo sobre muchas cuestiones pendientes. Respecto de la presunta violación del derecho de negociación colectiva en virtud de los Convenios núm. 98 y 151, el Gobierno declara que, al no haber ratificado el Canadá el Convenio núm. 151. Las soluciones aportadas mediante la ley representan el último recurso y se formularon sobre un fondo sombrío de grandes problemas económicos. El período de cuatro años previsto incluye dos importantes aumentos de salarios y recoge el compromiso del Gobierno de tratar a sus empleados con respeto y lealtad. En conclusión, el Gobierno considera que la ley tratada no infringe ningún principio, declaración ni disposición de los convenios internacionales del trabajo.

Conclusiones del Comité: El Comité observa que el caso de una ley de reanudación obligatoria del trabajo (la Ley de Reanudación y Mantenimiento de Servicios Públicos, dispone, bajo la amenaza de fuertes sanciones, el fin de una huelga legal en los servicios públicos y la aceptación de un contrato colectivo.

El Comité observa que la declaración de huelga en el caso que le ocupa fue legal, puesto que la organización querellante había cumplido todos los requisitos que prescribe la ley. El Comité observa, que la negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implica el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación, el Comité considera en tales circunstancias

que el Gobierno debería dar prioridad a la negociación colectiva, se recurrir a los procedimientos de mediación y arbitraje.

Recomendación del Comité. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes: a) el Comité observa que el Gobierno ha violado los principios de libertad sindical al adoptar una ley de reanudación del trabajo y le urge firmemente a que se abstenga en el futuro de tomar tales medidas legislativas y a utilizar el procedimiento de fallo arbitral previsto en la legislación para resolver todo desacuerdo insuperable en las negociaciones, y teniendo en cuenta la larga duración (cuatro años) de este contrato impuesto, el Comité invita al Gobierno a realizar consultas con los sindicatos concernidos con miras al posible reexamen de estas condiciones de trabajo impuestas. Recomendaciones, legislación y aporte ver casos siguientes, que integran agrupación de interrupción de vastos servicios públicos.

242-99 22/10/1999 Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico, Económico y Social. Sindicato de Luz y Fuerza de la República de Guatemala vrs. Empresa Eléctrica de Guatemala, Sociedad Anónima¹⁸⁹

CASO NÚMERO 1561

Querellante: Es una confederación¹⁹⁰ sindical constituida en 1888. Uno de los dos sindicatos mayoritarios, dentro de los más representativos, y por ello es un interlocutor social. La Unión General de Trabajadores es una organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español. UGT es miembro fundador de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), antigua CIOSL.

Alegatos de la queja: La queja figura en una comunicación de la Ejecutiva Federal de servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de fecha 20 de noviembre de 1990. El Gobierno respondió por comunicación de 8 de marzo de 1991¹⁹¹, Presentada

¹⁸⁹ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>, pág. 8

¹⁹⁰ <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001::NO::>, Fecha de consulta 29/05/2018

¹⁹¹ Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896601
consulta 29/05/2018

con fecha de 20 de noviembre de 1990, por la Ejecutiva Federal de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (EFSP-UGT)¹⁹².

Alegatos del querellante: La organización querellante alega en su comunicación de 20 de noviembre de 1990 que los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras suscribieron el 11 de abril de 1990 con la representación de la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Alzira; tras analizar el acuerdo lo declaró ilegal y por comunicado de 1o de junio de 1990, le requirió para que en el plazo de un mes anulara el acuerdo, en base a un análisis, sin pretensiones exhaustivas. La organización querellante señala que es conocida en la Comunidad Autónoma de Valencia, la posición de negativa total por parte del delegado de Gobierno a que los funcionarios de la administración local de dicha Comunidad puedan negociar sus condiciones de trabajo con los ayuntamientos, negando en todo momento con su actitud el derecho a la negociación colectiva..

Respuesta del Gobierno: En su 278.o informe (mayo-junio de 1991), el Comité pidió al Gobierno que enviara el texto de la sentencia que la autoridad judicial iba a dictar en relación con los hechos planteados en la presente queja. Cabe hacer mención que España ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).España¹⁹³, es miembro de la Organización Internacional del trabajo desde 1956, región de Europa, posee un caso activo de libertad sindical hasta el momento de la consulta, uno en seguimiento y ochenta y nueve cerrados, según reclamaciones (artículo 24), dos en instancia. Últimas ratificaciones¹⁹⁴. C185 - Convenio

¹⁹² Organización Internacional del Trabajo, Texto del Casó Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 consulta 29/05/2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290209

¹⁹³ Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del trabajo, perfil del país España, Suiza 1996-2015, consulta 29/05/2018,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290209

¹⁹⁴ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015, Fecha de consulta 29/05/2018,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102847

sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) - 26 mayo 2011; MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) - 04 febrero 2010; C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) - 05 mayo 2009.

Conclusiones del Comité: En el presente caso, el Comité observa que la legislación permitía, cuando fue concluido el acuerdo colectivo sobre las retribuciones de los funcionarios públicos, otras condiciones de trabajo y el alcance de los derechos sindicales. El Comité comprende que se pretende con ello garantizar el equilibrio económico del Estado, garantizar el principio de solidaridad y evitar posibles discriminaciones como consecuencia de la acción de miles de unidades de negociación en la función pública que negociaren cuestiones económicas con total libertad.

Recomendación del Comité

En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente: "El Comité lamenta que el Gobierno no haya dado prioridad a la negociación colectiva como medio de determinar las condiciones de empleo de los empleados públicos y que, en vez de ello, optara por congelar todos los salarios en la administración pública durante un año, sin garantizar las medidas preventivas adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores. El Comité confía en que en el futuro el Gobierno se abstendrá de adoptar medidas de esta índole."

Legislación: Artículo 1¹⁹⁵. El presente reglamento regula el procedimiento que deben observar las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el trámite de la negociación, homologación y denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de empresa o centro de producción determinad. "Artículo 4. PROCEDIMIENTOS.¹⁹⁶ Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley ...y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones

¹⁹⁵ ACUERDO GUBERNATIVO NUMERO 221-94

¹⁹⁶ Reformado como aparece en el texto por Decreto No. 35-96, publicado en el Diario de centro América el 27 de mayo de 1996

siguientes: a) La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajos teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado

DOCTRINA¹⁹⁷: En un informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT se indica que hay “ciertas diferencias entre el empleo público y el privado y las particularidades de la administración pública las cuales señaladas por numerosos autores que justifican dichas modalidades de aplicación”. Entre esas diferencias, la comisión señala las siguientes, la mayoría de las cuales coinciden con la realidad de Guatemala o, en su caso, debieran ser tomadas en consideración: La complejidad de las estructuras de la administración pública. Sus competencias, capacidades y procedimientos abarcan la mayoría de las cuestiones que afectan a los ciudadanos y a las empresas. El gasto público incluidas las remuneraciones de los funcionarios requiere la aprobación previa de las secciones correspondientes del presupuesto del Estado por la asamblea legislativa. En este sentido la negociación colectiva está condicionada por diferentes motivos por los procesos presupuestarios y su lógica. Los procedimientos de contratación de la administración pública imponen requisitos de transparencia, mérito y capacidad, así como garantías con miras a asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades

RECOMENDACIONES: En virtud de enmarcar el principio de autonomía, es necesario la intervención de Estado en las negociaciones colectiva, en la cual involucra el presupuesto sometido a estudio por el Ministerio de economía, existe un ley de presupuesto 2014 con sus reformas en las cuales explícitamente habla de las restricciones que posee el Estado para poder las restricciones presupuestales que en el marco de la negociación colectiva y en el arbitraje impiden el otorgamiento de

¹⁹⁷ Rivas Sánchez. Oscar Augusto, Elaborado dentro del Proyecto Diálogo social para el trabajo decente, ejecutado por ASIES con apoyo de la Unión Europea Lineamientos Para La Negociación Colectiva En El Sector Público 2015 pág. 6

condiciones económicas de cualquier tipo en favor de las organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos.

Caso 1882

Querellante¹⁹⁸: Fecha de presentación de la queja 10 de mayo de 1996. La Organización de Enfermeras de Dinamarca (DNO)¹⁹⁹ (1968 - 1996) y de la Federación de Enfermeras de los Países Nórdicos (1989 - 1995), consideran que las enfermeras tienen que “luchar por su derecho a unos salarios comparables con los de otras profesiones que tengan los mismos deberes y responsabilidades, al pago por horarios difíciles, y sobre todo por el establecimiento de una estructura de carrera profesional que permita a las enfermeras continuar en su profesión cuando han optado por una vida familiar”.

Alegatos de la Queja²⁰⁰: Prórroga por vía legislativa de convenios colectivos e injerencia legislativa en una huelga del sector hospitalario, “Caso núm. 1882 (Dinamarca)²⁰¹”

Alegatos del querellante²⁰²: El 10 de mayo de 1996, queja referente proyecto de ley presentado por el Gobierno el 23 de mayo de 1995 de "Prórroga y renovación de los contratos de trabajo y convenios colectivos aplicables a los trabajadores, enfermeras, radiólogos, enfermeras de pediatría de distrito, enfermeras de distrito, auxiliares de laboratorios hospitalarios, etc.

¹⁹⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897037, fecha de consulta: 29/05/2018.

¹⁹⁹ Organización de Enfermeras de Dinamarca (DNO) <http://www.cne.org.mx/cie-noticias-01.php> fecha de consulta: 29/05/2018

²⁰⁰ Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903944 fecha de consulta: 29/05/2018.

²⁰¹ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897037, fecha de consulta: 29/05/2018.

²⁰² Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903944 fecha de consulta: 29/05/2018.

Respuesta del Gobierno²⁰³: El Gobierno de Dinamarca admite que el Parlamento danés aprobó una ley el 24 de mayo de 1995 para poner fin a una huelga legal que duraba desde hacía ya 23 días y que enfrentaba a la Organización de Enfermeras de Dinamarca con la Asociación de Autoridades Locales, la Asociación de Consejos de los Condados de Dinamarca²⁰⁴, es miembro de la organización Internacional del Trabajo desde 1919, posee hasta el momento un caso en seguimiento, y dieciocho casos cerrados²⁰⁵, pertenece a la región de Europa, en sus últimas ratificaciones. “**MLC** - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) - 23 junio 2011, **C187** - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) - 28 enero 2009; **C162** - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) - 18 diciembre 2006”.

Conclusiones del Comité²⁰⁶. Observa el caso detallado, así como los alegatos se refieren a la interrupción por vía legislativa de una huelga que se llevó a cabo legalmente en el sector hospitalario en el plano local, municipal y regional, y a la prórroga por vía legislativa de los convenios colectivos aplicables a las enfermeras y a los demás trabajadores hospitalarios de que se trata.

416-99 10/01/2000 Conflicto de Carácter Económico Social. Sindicato de Trabajadores del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad vrs. INTECAP²⁰⁷.

CASO NÚMERO 2020

QUERELLANTE: Federación de Trabajadores de Correos y Comunicaciones “Enrique Schmidt Cuadra²⁰⁸: “La Confederación Sindical de Trabajadores “José Benito Escobar”

²⁰³ Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290394 fecha de consulta: 29/05/2018.

²⁰⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Dinamarca*, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102609 fecha de consulta: 29/05/2018.

²⁰⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Dinamarca*, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102609 fecha de consulta: 29/05/2018.

²⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290394 fecha de consulta: 29/05/2018.

²⁰⁷ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>, pág. 10

(CST-JBE) es una organización sindical convenientemente constituida el 26 de julio de 1979 y legalizada el 17 de enero de 1999; su ámbito de acción es nacional y con presencia organizada en todo los sectores de la economía, con una afiliación aproximada a los 97,000 afiliados;

ALEGATOS DE LA QUEJA²⁰⁹: La Federación de Trabajadores de Comunicaciones y Correos "Enrique Schmidt Cuadra²¹⁰ Nicaragua) - Fecha de presentación de la queja 30-MAR-99, Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 318, Noviembre 1999. La queja objeto del presente caso figura en una comunicación de la Federación de Trabajadores de Comunicaciones y Correos "Enrique Schmidt Cuadra" de fecha 30 de marzo de 1999.

ALEGATOS DEL QUERELLANTE²¹¹: En su comunicación de 30 de marzo de 1999, la Federación de Trabajadores de Comunicaciones y Correos "Enrique Schmidt Cuadra" manifiesta que el 14 de mayo de 1997 presentó un pliego de peticiones ante el Ministerio del Trabajo para la negociación de un nuevo convenio colectivo en la Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones (ENITEL) tras 16 meses de negociación, en la que participaron también otras dos organizaciones sindicales de la empresa, la misma se encontraba estancada en octubre de 1998. La organización querellante alega lo siguiente: el despido de 367 trabajadores, incluidos 58 dirigentes sindicales (según la organización querellante, aprovechando los destrozos causados por el huracán Mitch, se acusa a los despedidos de haber cometido destrozos en la empresa); la toma de las oficinas de los sindicatos de León, Chinandega, Granada y Matagalpa, así como la confiscación de documentos y bienes de los sindicatos; la desafiliación forzada de trabajadores por medio de presiones.

Respuesta del Gobierno: En su comunicación de 6 de agosto de 1999, el Gobierno manifiesta que el 14 de mayo de 1997 la Federación de Trabajadores de

²⁰⁸ <http://encuentrosindical.org/?p=7058>

Fecha de la consulta 29/05/2018.

²⁰⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897240

²¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897240

fecha de consulta 29/05/2018.

²¹¹ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897240

Comunicaciones y Correos "Enrique Schmidt Cuadra", el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Telecomunicaciones y Correos (SINTRATELCO) y el Sindicato Ocho de Abril interpusieron un pliego de peticiones ante la inspección departamental del sector construcción, transporte y telecomunicaciones a efectos de negociar una convención colectiva con la Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones (ENITEL), El Gobierno señala que las partes en la negociación hacen uso de tácticas dilatorias, abundando las excusas que impiden el buen desarrollo de las negociaciones. Nicaragua²¹² es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde 1957, pertenece a la región de Latinoamérica. Sesenta y cinco casos cerrados, reclamos del artículo 24, así como dos casos en trámite hasta el momento de la consulta. **MLC** - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) - 20 diciembre 2013; **C189** - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) 10 enero 2013; **C169** Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) 25 agosto 2010.

Conclusiones del Comité: El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que en el marco del procedimiento de negociación de un convenio colectivo en la Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones (ENITEL), que se extiende por más de dos años, convocó a una jornada de protesta y que a partir de ese momento se inició una campaña de represión y desprestigio en su contra.

Recomendación del Comité²¹³: invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes: a) en relación con el despido de 367 trabajadores (de los cuales 312 han retirado su liquidación), incluidos algunos dirigentes sindicales en la Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones (ENITEL), pide al Gobierno que se esfuerce por obtener el reintegro de los mismos, al menos hasta que las autoridades judiciales se pronuncien al respecto. Que realice una investigación independiente en relación con estos alegatos y que, si se constata la veracidad de los mismos, tome las

²¹² Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Nicaragua*, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102780 Fecha de consulta 29/05/2018.

²¹³ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Nicaragua*, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102780 Fecha de consulta 29/05/2018.

medidas necesarias para que de inmediato se entreguen los locales, así como la documentación y los bienes de los sindicatos en cuestión y que se asegure de que los culpables sean juzgados por la autoridad judicial competente.

Caso número 1733

Querellante: presentada por la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) y el Sindicato de Funcionarios de la Provincia de Quebec (SFPQ)²¹⁴, La Central de Profesionales de la Enseñanza de Quebec (CEQ) La Internacional de la Educación (IE) manifestó su apoyo a esta queja.

Alegatos de la queja²¹⁵: contra el Gobierno de Canadá/Quebec figura en comunicaciones de 21 de septiembre y 2 de diciembre de 1993, respectivamente presentó una queja para representar a los trabajadores y empleados del Gobierno de Quebec.

Alegatos de los querellantes²¹⁶ Todas las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno de Quebec violó los principios de la libertad sindical al adoptar la ley sobre las condiciones de trabajo en el sector público y el sector municipal. Alegan que la ley, en particular los artículos 5 y 6, deniegan pura y simplemente a las organizaciones sindicales el derecho a negociar libremente y la ley les priva del derecho a negociar las condiciones salariales de sus miembros. El Gobierno interfiere en la negociación.

Respuesta del Gobierno²¹⁷: En su comunicación de 17 de febrero de 1995, el Gobierno de Quebec reúne en un solo documento su argumentación con respecto a cada una de las quejas, dado que los alegatos presentados por las organizaciones querellantes son similares y hacen referencia a la misma ley. En cuanto al fondo propiamente dicho, que infringe los principios de la libertad sindical, las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y

²¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO::>

Fecha de consulta 29/05/2018

²¹⁵ La Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) y el Sindicato de Funcionarios de la Provincia de Quebec (SFPQ) <http://ayudamosconocer.com/significados/letra-u/union-de-la-funcion-publica-de-canada.php>, Fecha de la consulta 29/05/2018

²¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO::>

Fecha de consulta 29/05/2018

²¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO::>, Fecha de consulta 29/05/2018

Recomendaciones, la jurisprudencia del Comité, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El Gobierno se propone demostrar que la ley respeta los principios de la libertad sindical establecidos por la OIT y por sus órganos. Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) ni el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) Canadá, Miembro de la OIT: 1919 - Región de norte América, hasta el momento de la consulta ha ratificado los siguientes convenios²¹⁸: C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) - 13 junio 2011, C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) - 13 junio 2011, C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) - 13 junio 2011. De los cuales se encuentran en discusión en la Comisión de Aplicación de Procedimientos relativos a quejas. Casos de Libertad Sindical²¹⁹: Activo 4 Caso: En seguimiento: 8, Cerrado: 97.

Recomendación del Comité: apruebe las recomendaciones siguientes: a) El Comité invita una vez más al Gobierno a que establezca, durante la vigencia de las medidas de estabilización económica, un mecanismo que permita a las partes en cuestión recurrir primero a un procedimiento de conciliación y de mediación, b) a fin de facilitar la búsqueda de soluciones a los problemas el Comité sugiere al Gobierno que recurra a la cooperación de la Oficina Internacional del Trabajo, en particular bajo la forma de una misión consultiva, c) el Comité expresa su preocupación al observar que la ley no contendría garantías apropiadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores más afectados, y pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias y que le mantenga informado al respecto, el Comité ruega al Gobierno que le mantenga

²¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Canadá, Suiza, 1996-2012*,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102582 , fecha de consulta: 29/05/2018.

²¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar en casos de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2012, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0::FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102582,1495811 fecha de consulta: 29/05/2018.

informado sobre todo acontecimiento que se produzca y, en particular, de los acuerdos que se concertarán a este respecto en el futuro.

Legislación: "Artículo 4. PROCEDIMIENTOS...4 Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes: **d)** Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes: **d.1)** Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos; **d.2)** Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo; **d.3)** Administración de justicia y sus instituciones auxiliares; **d.4)** Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo; **d.5)** Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general.

Doctrina: En muchos países, con frecuencia por mandato constitucional, se procede a la regulación de las condiciones generales de empleo de los funcionarios públicos de manera más o menos exhaustiva; y también se aplican estatutos normativos específicos a ciertos funcionarios públicos (fuerzas armadas, personal docente, etc.). • El gasto público incluidas las remuneraciones de los funcionarios requiere la aprobación previa de las secciones correspondientes del presupuesto del Estado por la asamblea legislativa. En este sentido la negociación colectiva está condicionada por diferentes motivos por los procesos presupuestarios y su lógica. Los procedimientos de contratación de la administración pública imponen requisitos de transparencia, mérito y capacidad, así como garantías con miras a asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades. Existe un mayor grado de regulación, formalismo y rigidez en los procedimientos de adopción de decisiones de las entidades públicas, muchas veces para evitar el nepotismo y la corrupción.

Aportes: Violación de los principios de libertad sindical al optar por leyes que violan las condiciones de trabajo del sector publico/ intervención de las autoridades en la negociación colectiva.

Doctrina: Regular las relaciones laborales, la negociación colectiva se erige como 206-2003 20/02/2003 Incidente Huelga de Hecho Ilegítima. Estado de Guatemala vrs. Magisterio Nacional²²⁰.

Caso 1887

Querellantes: El Sindicato de Unión Tranviarios Automotor (UTA)²²¹.” la Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA), la Federación Nacional de Trabajadores y Obreros Camioneros del Transporte Automotor de Cargas (FNTOCTAC), el Sindicato del Personal Embarcado de Dragado y Balizamiento (SPEDB), el Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP), la Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia (FATF), la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta (FATI), la Unión Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN), el Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante (CCUOMM), la Unión Obrera Molinera Argentina (UOMA), la Asociación de Agentes de Propaganda Médica de la República Argentina (AAPMRA), el Sindicato Único de la Publicidad (SUP), el Centro de Jefes y Oficiales Navales de Radiocomunicaciones (CJONR), la Asociación del Personal de Supervisión de Subterráneos (APSESBA) y el Sindicato Argentino de Televisión (SAT)

Alegatos de la queja²²²: Se derivan de una conjunta comunicación de varias entidades que se encontraban en el mismo sentir por lo que se unieron y ejercieron el derecho de accionar los órganos jurisdiccionales y proceder a presentar la queda. Ante dicha queja el Gobierno de Argentina²²³, con fecha 5 de junio de 1996, envió observaciones parciales por comunicaciones, informando que se debe llegar a una negociación, debemos dejar claro que Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en el año 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, en el año 1949 (núm. 98).

²²⁰ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>, 70

²²¹ El Sindicato de Unión Tranviarios Automotor (UTA), <http://www.trabajosantiago.gob.ar/el-sindicato-de-union-tranviarios-automotor-uta-se-presento-la-audiencia-de-partes-de-este-viernes-en-horas-de-la-manana-convocada-por-la-secretaria-de-trabajo-en-el-marco-de-la-conciliacion-o.html>

²²² Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897125 consulta 29/05/2018.

²²³ Organización Internacional del Trabajo, Textos del Caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290399
0 Consulta 29/05/2018.

En la esta queja el comunicado la Unión Tranviarios Automotor (UTA) y las demás organizaciones sindicales objetan que la ley número 24522 de concursos y quiebras, queda sin efecto los convenios colectivos vigentes y obliga a renegociar nuevos convenios colectivos. Los querellantes alegan los siguientes artículos de la ley núm. 24522: Artículo 20, párrafos 4, 5, 6 y 7: Argentina²²⁴, Miembro de la OIT desde el año de 1919, pertenece a la Región latinoamericana, de América del sur, posee en sus casos accionados en relación de Libertad Sindical, doce activos, cinco casos en seguimiento y ciento sesenta y siete cerrados. "Contratos de trabajos. La apertura del concurso preventivo deja sin efecto los convenios colectivos vigentes por el plazo de tres (3) años, o el de cumplimiento del acuerdo preventivo, el que fuere menor.

Respuesta del Gobierno: En su comunicación de 5 de febrero de 1997²²⁵, el Gobierno manifiesta que resulta necesario destacar que la norma cuestionada (ley núm. 24522) es una ley del Congreso Nacional dictada en uso de sus facultades constitucionales y que tiene como antecedente el "Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social", ámbito tripartito donde los sectores empresariales y trabajadores (a través de sus entidades más representativas), conjuntamente con el Gobierno Nacional, acordaron entre otras cosas. También informa que en la relación con las razones que motivaron la sanción de la ley reclamada, que el concurso preventivo y la quiebra son situaciones excepcionales que merecen ser contempladas por la legislación laboral con un criterio amplio. El Comité se propone examinar y estudiar la totalidad de los decretos en cuestión para que los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva, y puedan tomarse en cuenta las modificaciones pertinentes para regular dichas discrepancias ante la legislación. Ante el expuesto anteriormente, el Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado sobre toda evolución que se produzca en relación con los decretos en cuestión y sobre los convenios colectivos que puedan

²²⁴ Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales de Trabajo perfil del País, Argentina, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102536
Fecha de consulta 29/05/18.

²²⁵ Organización Internacional del Trabajo, Textos del Caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290399_0
Consulta 29/05/2018.

concluirse en aplicación de los mismos. Doctrina, -legislación y aportes ver caso siguiente.

CASO 2229 Pakistán:

Querellante: Con fecha cuatro de noviembre del año dos mil dos²³³, fue presentada una queja de Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán (PNFTU), la Federación de Sindicatos de Pakistán (APFTU)²³⁴, la Federación de Empleados de la Institución de prestaciones de vejez (EOBI) de Pakistán y apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FITT)²³⁵, La Federación Nacional de Sindicatos (NTUF)²³⁶, fue fundada el 01 de octubre de 1999 con 50 sindicatos que representan a los trabajadores de los diferentes sectores que incluyen agricultura, automóvil, edificio de nave, electricistas, textiles, prendas de vestir, cuero, productos químicos, alimentos y bebidas, servicios, entidades locales, impresión, procesamiento, transporte, meteorología, poliéster e industrias afines. La Federación está registrada con la Comisión de relación industrial nacional (NIRC) como una Federación de nivel nacional, teniendo sus oficinas regionales en el centro, Othal, Quetta, Multan, Lahore y sede en Karachi". Federación de Empleados de la Institución de Prestaciones de la Vejez, (The EOBI Employees' Federation of Pakistan)²³⁷ Ley EOB 1976 se aplicó con efecto a partir del 01 de abril de 1976, para alcanzar el objetivo del artículo 38 (C) de la Constitución,

²³³ Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897295, Fecha de Consulta: 29/05/2018.

²³⁴ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en Casos de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:103166,1495811. Fecha de consulta: 29/05/2018.

²³⁵ La Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán (PNFTU), <http://ntufpak.org/History%20of%20Labour%20In%20South%20Asia.pdf>. La Federación de Sindicatos de Pakistán (APFTU), https://en.wikipedia.org/wiki/All_Pakistan_Federation_of_Trade_Unions. Federación de Empleados de la Institución de prestaciones de vejez (EOBI) de Pakistán <http://www.eobi.gov.pk/introduction/enactment.html>. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) <http://www.ituc-csi.org/nace-una-nueva-confederacion> y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FITT), <http://www.itfglobal.org/es/about-itf/history-of-the-itf/> Fecha de consulta: 29/05/2018.

²³⁶ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en Casos de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:103166,1495811. Fecha de consulta: 29/05/2018.

²³⁷ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en Casos de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:103166,1495811. Fecha de consulta: 29/05/2018.

mediante el establecimiento de un seguro social obligatorio. Se extiende siguientes beneficios a los asegurados o sus sobrevivientes.

Alegatos de la queja: con fecha 30 de noviembre de 2002, la Federación de Empleados de la Institución de prestaciones de vejez (EOBI) de Pakistán y otros grupos sindicales apoyaron la queja por comunicaciones de 13 y 19 de febrero de 2003. El Gobierno envió sus observaciones mediante comunicación de 28 de noviembre de 2002. Pakistán ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). **Hasta el momento de consulta**²³⁸ “Pakistán. Quien es miembro de la OIT desde **1947** y pertenece a la región de **Asia, ha ratificado los siguientes convenios: C185** - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) - 21 diciembre 2006, **C138** - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) - 06 julio 2006, **C182** - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - 11 octubre 2001. **Se encuentra hasta el momento de la consulta**²³⁹ con tres casos activos, dos en seguimiento y treinta y uno casos cerrados. **Pakistan**²⁴⁰ Una legislación que impida la constitución de federaciones y confederaciones en que pudieran unirse los sindicatos o federaciones de diferentes actividades en una misma localidad o región. El Informe núm. 330, Marzo 2003²⁴¹: Las quejas figuran en comunicaciones de la Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán (PNFTU).

²³⁸Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales de Trabajo, Perfil de País, Pakistan, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103166. Fecha de consulta: 29/05/2018.

²³⁹ Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales de Trabajo, perfil de país, Pakistan, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103166. Fecha de Consulta: 29/05/2018.

²⁴⁰ Organización Internacional del trabajo, Libertad Sindical, recopilación de decisiones y principios del comité, Libertad sindical del consejo de Administración de la OIT, Suiza, Oficina Internacional del trabajo, 2006, quinta edición, pág. 154, fecha de consulta: 29/05/2018

²⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, Textos del Caso del Comité de Libertad Sindical 1996, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290740_0, Fecha de Consulta: 29/05/2018

Alegatos de los querellantes²⁴²: con fecha 18 de octubre, en su comunicado que sustituye a la ordenanza sobre relaciones laborales (IRO) de 1969, fue impuesta por el Gobierno sin tener en cuenta las propuestas y sugerencias de los sindicatos, ni las presentadas conjuntamente por los trabajadores y empleadores a través del Consejo bilateral de trabajadores y empleadores de Pakistán, y es muy restrictiva y está en contradicción con los Convenios números 87 y 98.

Respuesta del Gobierno²⁴³: En su comunicación de 28 de noviembre de 2002, el Gobierno declara que la ordenanza sobre relaciones laborales, se adoptó después de amplias consultas con todas las partes interesadas y teniendo en cuenta los convenios de la OIT ratificados por Pakistán. El Gobierno alega que la IRO de 2002 es aplicable a todos los establecimientos, con exclusión de los que revisten importancia crítica y de los casos en que el Gobierno no puede permitir paros ni huelgas de celo para garantizar la defensa del país o el suministro de productos fundamentales para la vida de la comunidad. En lo que respecta a la función de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, el Gobierno declara que su función se ha revisado para convertirla en una organización eficaz, con el objetivo concreto de promover un sindicalismo vigoroso en el país. Declara que, con el fin de acelerar la justicia, se han abolido los tribunales laborales de apelación, siguiendo las recomendaciones de la Conferencia Laboral Tripartita de Pakistán, y que los tribunales superiores se han convertido en tribunales de apelación de las decisiones adoptadas en los tribunales laborales.

Conclusiones del Comité²⁴⁴: Observa que los querellantes en este caso alegan que la ordenanza sobre relaciones laborales de Pakistán (IRO) de 2002 fue impuesta por el Gobierno sin tener en cuenta las propuestas y sugerencias formuladas por los sindicatos. Vinculada con la prohibición para los trabajadores de determinados servicios

²⁴² Organización Internacional del Trabajo, Textos del Caso del Comité de Libertad Sindical 1996, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290740
0, Fecha de Consulta: 29/05/2018

²⁴³ Organización Internacional del Trabajo, Textos del Caso del Comité de Libertad Sindical 1996, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290740
0, Fecha de Consulta: 29/05/2018

²⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo, Textos del Caso del Comité de Libertad Sindical 1996, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290740
0, Fecha de Consulta: 29/05/2018

de recurrir a acciones de huelga. A este respecto, el Comité recuerda que mientras que el derecho a la huelga puede estar restringido o prohibido para determinadas categorías de trabajadores. A la supuesta violación del derecho de las organizaciones de trabajadores a establecer federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas y, más en particular, el requisito de afiliarse a una federación de alcance nacional registrada ante la Comisión Nacional de Relaciones Laborales.

Recomendaciones del Comité²⁴⁵: En vista de las conclusiones que preceden aprobar las recomendaciones siguientes: Modifique la legislación para garantizar que los trabajadores de establecimientos o instituciones para el tratamiento y atención de los enfermos, incapacitados, indigentes y personas con problemas mentales; pide que se modifique la legislación con el fin de garantizar que las organizaciones de trabajadores estén autorizadas a determinar por sí mismas si desean afiliarse a una federación, que se adopte las medidas necesarias con el fin de reducir el requisito de un mínimo de diez sindicatos, que se entable consultas detalladas con los interlocutores sociales sobre la posible modificación de la IRO;

Legislación: Artículo 53²⁴⁶; En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a...” la duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogar automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento”.

Doctrina: Según el laboralista Raúl Antonio Chicas Hernández²⁴⁷, poseen un tiempo determinado de 30 días para llevar la negociación directa, entre el empleador y sindicato, Mario De la Cueva²⁴⁸ *El contrato colectivo ordinario posee los siguientes rasgos fisonómicos: a) posee una finalidad inmediata y doble, individual y colectiva: el elemento normativa se extiende a todos los trabajadores de la empresa aun cuando no*

²⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo, Textos del Caso del Comité de Libertad Sindical 1996, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2907400, Fecha de Consulta: 29/05/2018

²⁴⁶ CÓDIGO DE TRABAJO. Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala

²⁴⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio, Derecho Colectivo de Trabajo pág. 373 esquema

²⁴⁸ De la Cueva, Mario, Síntesis del derecho de Trabajo página 297

sean miembros del sindicato que lo hubiese celebrado. El contenido de los elementos normativos contiene una vigencia automática sobre todas las relaciones de trabajo, sin necesidad de pactos individuales, en consecuencia los trabajadores pueden exigir la aplicación inmediata.

CASO 2293 Perú:

Querellante: La Federación de Trabajadores del Petróleo del Perú (FETRAPEP), el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería Talara de Petróleos del Perú S.A. (SUTREPPSA) y el Sindicato Nacional Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud (SINACUT ESSALUD) ²⁴⁹:“(redirected from *Federación de Trabajadores del Petróleo del Perú*)²⁵⁰: lucha por la reunificación del movimiento sindical, regional, nacional y sectorial, mecanismos de comunicación permanente y a impulsar campañas de solidaridad.

Alegatos de la queja²⁵¹: En sus comunicaciones de 6 de agosto y 29 de septiembre de 2003, ha emitido el Acuerdo de Directorio núm. 008-2003/010-FONAFE de 24 de junio de 2003 que establece en su articulado y anexos respectivos un rediseño funcional de las empresas orientado a aprobar una nueva estructura organizacional y a reducir los gastos corrientes en un 10 por ciento y los gastos de representación en un 90 por ciento, lo cual imposibilita el aumento de los sueldos a los trabajadores y las mejoras en sus condiciones de trabajo limitando además el proceso de negociación colectiva ya iniciado. Con el fin de reducir y limitar el gasto público en el sector de la administración pública.

Respuesta de El Gobierno²⁵², En su comunicación de 4 de diciembre de 2003, el Gobierno señala que la empresa Petróleos del Perú, PETROPERU S.A. es una

²⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015,

²⁵⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Perú*, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102805

Fecha de la consulta 29/05/2018

²⁵¹ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Perú*, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102805

Fecha de la consulta 29/05/2018

²⁵² Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Perú*, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102805

Fecha de la consulta 29/05/2018

empresa de propiedad del Estado, que se encuentra dentro del ámbito del FONAFE, de acuerdo a la ley núm. 27170, Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, quien regula la gestión y proceso presupuestario de las empresas del Estado. En cuanto al régimen laboral peruano, que dentro del sector público coexisten dos regímenes laborales: el régimen laboral de la actividad privada y el régimen laboral público o de carrera administrativa; cabe indicar que la Carta Magna reconoce, en su artículo 42, los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. El Gobierno señala que ante la disolución del Instituto de Administración Pública. **El Gobierno de Perú²⁵³, es miembro de la OIT, 1919 pertenece a la región de América Latina, al momento de la consulta contaba con las siguientes ratificaciones,** C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) - 19 junio 2008, C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) - 19 junio 2008, C178 - Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178) - 04 octubre 2006. En cuanto a los alegatos presentados por los querellantes en cuanto a la ley núm. 28034, el Gobierno señala que la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2003, ley núm. 27879, ha establecido medidas de austeridad, racionalidad y transparencia en el gasto público.

Conclusiones del Comité²⁵⁴ El Comité observa que las organizaciones querellantes objetan el Acuerdo de Directorio núm. 008-2003/010 denominada ley que dicta medidas complementarias de austeridad y racionalidad en el gasto público mediante los cuales se ha dispuesto un rediseño de las empresas públicas destinado a reducir los gastos corrientes (10 por ciento) y de representación (90 por ciento), con el objetivo de liberar recursos para orientarlos al financiamiento de los gastos generados en la ejecución presupuestaria y mantener el equilibrio fiscal evitando el riesgo de un desbalance. A este respecto, el Comité recuerda que en anteriores ocasiones ha señalado que si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de

²⁵³ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Perú*, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102805

Fecha de la consulta 29/05/2018

²⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Perú*, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102805

Fecha de la consulta 29/05/2018

salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario. **Aportes, Doctrina y legislación ver caso siguiente.**

Caso núm. 1993

Querellante: El Sindicato de Empleados Públicos del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SEPIVIC)²⁵⁵: Justamente en este gobierno, que se abandera como un gobierno defensor de los derechos de la mujer, las autoridades de este instituto haciendo uso y abuso de su poder nos atropellaron por retaliación política. Las Magíster Scientiarum Marlene Gerder y Mary Labady, Instituto venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC)²⁵⁶, haciendo valer su poder como director, se dio a la tarea de atropellarnos, tres trabajadoras con una importante trayectoria en la institución.

Alegatos de la queja: Fecha de presentación de la queja 28-OCT-98²⁵⁷ Trabas en el procedimiento para la negociación colectiva de los funcionarios públicos, negativa a negociar ciertas cláusulas, retrasos en resolver recursos interpuestos en sede administrativa Venezuela, República Bolivariana.

Alegatos el querellante: En su comunicación de 27 de octubre de 1998, el Sindicato de Empleados Públicos del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SEPIVIC), inició la tramitación del procedimiento destinado a la negociación de una convención colectiva, con el objeto de regular las condiciones de empleo de los funcionarios públicos que prestan sus servicios en el Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (en adelante IVIC).

Respuesta del Gobierno: El Gobierno informa que el ordenamiento jurídico laboral venezolano contempla en el artículo 519 de la ley orgánica del trabajo la facultad de las partes intervinientes en el proceso de negociación colectiva la posibilidad de

²⁵⁵ Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896917
Fecha de la consulta 29/05/2018

²⁵⁶ (SEPIVIC) <http://sepivic.blogspot.com/2007/09/bienvenidos-al-blog-del-sindicato-de.html>
Fecha de consulta 29/05/2018

²⁵⁷ Organización Internacional del Trabajo, Texto del Casó Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015
Fecha de la consulta 29/05/2018
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896917

oponer en una oportunidad única y específica la primera reunión válidamente convocada por el funcionario del trabajo los alegatos y defensas que estimen oportunos a propósito de exceptuarse de negociar determinado proyecto de convención colectiva y el pronunciamiento sobre esas defensas corresponde al Inspector del Trabajo. Venezuela, República Bolivariana de²⁵⁸, miembro de la OIT 1958 Región América Latina. Últimas ratificaciones²⁵⁹ así como casos al momento de la consulta²⁶⁰. Últimas ratificaciones, C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - 26 octubre 2005; C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) - 22 mayo 2002; C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) - 15 julio 1987.

Conclusiones del Comité: El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega trabas en el procedimiento de negociación de una convención colectiva con el Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC). Concretamente, el Sindicato de Empleados Públicos del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SEPIVIC) alega: El procedimiento lento y engorroso para la negociación colectiva de los funcionarios públicos, prohibiéndose hasta entonces la suscripción de la convención colectiva y la necesidad de su aprobación final por autoridades diferentes del empleador; la falta de la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo al no tener en cuenta en su decisión.

Recomendación del Comité: a) el Comité invita a la organización querellante a que formule sus comentarios en relación con el nuevo reglamento de la ley orgánica. Pide al Gobierno que se esfuerce por promover la negociación de una convención colectiva; el Comité lamenta el tiempo transcurrido sin que las autoridades se hayan expedido al

²⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del trabajo, perfil del país
Fecha de la consulta 29/05/2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102880

²⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, Texto del Casó Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015
Fecha de la consulta 29/05/2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290498_0

²⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015,
Fecha de consulta 29/05/2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102880

respecto y expresa la esperanza de que dicho recurso será resuelto en un futuro muy próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la decisión final de las autoridades administrativas al respecto, y por último, el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso.”

Legislación: Artículo 240. Fuentes de inversiones y gastos del Estado. Toda ley que implique inversiones y gastos del Estado debe indicar la fuente de donde se tomarán los fondos destinados a cubrirlos. Si la inversión o el gasto no se encuentran incluidos e identificados en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado aprobado para el ejercicio fiscal respectivo, el Presupuesto no podrá ampliarse por el Congreso de la República sin la opinión favorable del Organismo Ejecutivo.

Doctrina: La intervención de las autoridades en la negociación colectiva podemos mencionar los siguientes argumentos, Andara Peña²⁶¹ Frente a la posición del Estado al regular las relaciones laborales, la negociación colectiva se erige como punto estratégico dentro del ámbito económico y factor clave en el desarrollo del país; presentando en la actualidad un debilitamiento en su estructura, producto de políticas públicas impuestas en materia socio-laboral, que implicaría la posibilidad de eliminar la actuación colectiva y dirigir acciones hacia una dependencia casi total hacia el Estado y sus recursos. Así también en todos los pactos negociados se comprometen los recursos públicos al generar una larga serie de compromisos económicos, sin sustento legal ni presupuestario y en violación del artículo 240 de la Constitución, el cual ordena que previo a programar o comprometer gastos del Estado, se debe indicar la fuente de financiamiento donde se tomarán los fondos destinados a cubrirlos.

Aporte: De fecha 22 de mayo del año 2013, el Ministerio de Finanzas Públicas giro circular Número 004, austeridad y priorización del gasto público. Donde solicitan la reprogramación de financiera institucional se apegue a los principios d austeridad y priorización el gasto. Con tal propósito las instituciones públicas deberán programar lo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones. Este lineamiento se da

²⁶¹ Andara Peña, Bernavé José. Abogado, aspirante al grado de Doctor en Ciencias Jurídicas de La Universidad del Zulia, Magíster en Derecho del Trabajo, Especialista en Derecho Penal. Poder Ejecutivo Nacional: Ministerio del Trabajo, ex Coordinador de Zona. Poder Judicial: ex Juez Accidental en la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo. e-mail: andara.b@gmail.com

para que el presupuesto no sea afectado por los problemas que en el momento pasa el país.

Caso núm. 1768

Querellante: Con fecha veintinueve de marzo del año mil novecientos noventa y cuatro²⁶², La Federación de Trabajo de Islandia (ASI), presento queja por violación de la libertad sindical en contra del Gobierno, el SINDICATOS EN ISLANDIA²⁶³.

Alegatos del querellante²⁶⁴: En su comunicación de 29 de marzo de 1994, la ASI²⁶⁵ alega que se el gobierno al imponer una ley han violado los Convenios números ochenta y siete y noventa y ocho (87 y 98), con la promulgación por el Althing (Parlamento de Islandia) de la ley núm. 15 de 23 de marzo de 1993, por la que se prohíbe la huelga y el cierre patronal en el transbordador Herjólfur y en virtud de la cual se designa un tribunal especial de arbitraje para determinar las condiciones. La Federación de la Gente de Mar de Islandia y el Sindicato de la Gente de Mar de Reykiavik presentaron protestas contra los injustos despidos masivos que se dieron a los marineros. Se negaron a negociar con el consejo de administración del Herjólfur un nuevo acuerdo sobre condiciones de remuneración de trabajo para la tripulación hasta que se hubieren anulado los despidos masivos injustificados.

El Gobierno de Islandia²⁶⁶: En su comunicación de 20 de febrero de 1995²⁶⁷, el Gobierno señala que la mayor parte la economía del país depende de la pesca y de la exportación de dicho productos. El gobierno afirma que el 55 % de las divisas que percibe en ingresos brutos de divisas es gracias a la pesca en el área. El Gobierno

²⁶² Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>, Fecha de consulta 29/05/2018

²⁶³Federación de Trabajo de Islandia ASI, <https://inellipticalpatterns.wordpress.com/2015/08/20/hola-mundo/>, Fecha de consulta 29/05/2018

²⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del Trabajo, perfil del país, Islandia, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102685

fecha de consulta 29/05/2018

²⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>, Fecha de consulta 29/05/2018

²⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del Trabajo, perfil del país, Islandia, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102685

fecha de consulta 29/05/2018

²⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO>

Fecha de consulta 29/05/2018

afirma que la inflación ha sido un problema continuo dicha inflación llegó a alcanzar 49 por ciento en el año de 1975. Tomaron medidas para tratar de reducirla y así llegar a conseguir mantener un nivel a bajo del 30 por ciento durante dos años. Para el año de 1980 la inflación había crecido tanto que no había forma de detenerla, por lo que se disparó y fue necesario adoptar medidas más extremas como la abolición de la indexación en los salarios. Por un periodo de dos años siguientes se ha conseguido reducir paulatinamente la inflación que venía creciendo a grandes pasos, la inflación sólo fue de aproximadamente 1 por ciento. Este gran resultado solo pudo conseguirse gracias al acuerdo que fue firmado y adoptado gracias a un acuerdo consultivo que se dio en 1986 resultado que dio gracias a la reconciliación Nacional. Es miembro de la OIT desde el año de 1945 pertenece a la región de Europa, la legislación nacional sobre el trabajo Cabe mencionar que Islandia ha sido un país que ha ratificado los siguientes convenios²⁶⁸: C129 convenio sobre la inspección del trabajo agricultura 1969, número 129, el 24 de marzo del 2009. Convenio sobre la inspección de trabajo 1947 número 81 de fecha 24 de marzo 2009; C 156 convenio de los trabajadores con responsabilidad familiares 1981, número 156 de fecha 22 de junio 2000. Posee cuatro casos cerrados de reclamación del artículo 24, hasta el momento de la consulta.

Observaciones efectuadas por el Comité²⁶⁹: señala de un arreglo entre el gobierno y querellante, en el cual los empleados como los sindicatos deben llegar a un acuerdo en la mesa negociadora de buena fe, y realizar un esfuerzo satisfactorio para que exista actitud recíproca por parte de ambas vías.

Caso núm. 1899 (Argentina)

Querellante: La Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro (UNTER) ²⁷⁵
Restricciones al derecho de huelga, terminación unilateral de acuerdos paritarios y

²⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del Trabajo, perfil del país, Islandia, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102685

fecha de consulta 29/05/2018

²⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, Fecha de consulta 29/05/2018

²⁷⁵ Unión de los Trabajadores de la Educación de la provincia de Río Negro (UNTER)

<http://desdeelaula.blogspot.com/2015/05/union-de-los-trabajadores-de-la.html>

Fecha de la consulta 29/05/2018

retención de cotizaciones sindicales. Unión de los Trabajadores de la Educación de la provincia de Río Negro (UNTER).

Alegatos de la queja: Fecha de presentación de la queja con fecha 31 de agosto del año del 1992²⁷⁶. El Comité examinó este caso en su reunión y en esa ocasión pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para que se derogara la resolución dictada por el Consejo de Educación de la Provincia de Río Negro, que permite la contratación de trabajadores durante una huelga de los trabajadores docentes; Asimismo, el Gobierno informa, en relación con la demora en la entrega a la UNTER de las cotizaciones sindicales de sus afiliados retenidos desde febrero de 1996, que la deuda originaria al momento de la asunción de las nuevas autoridades de la provincia de Río Negro en diciembre de 1995 ascendía a \$ 637.647,16, con un atraso en el pago de aproximadamente cuatro meses; El Comité solicita que de manera urgente nuevamente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que sin demora el Gobierno de la provincia de Río Negro entregue a la organización sindical UNTER las cotizaciones sindicales de sus afiliados, a través de un calendario razonable elaborado en consulta con esta organización sindical. Caso Cerrado²⁷⁷

El Gobierno: envió sus observaciones por comunicación de 15 de abril de 1997. En comunicación la Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro (UNTER)²⁷⁸, objeta la resolución dictada por el Consejo de Educación de la Provincia de Río Negro sobre contratación de trabajadores docentes en reemplazo de huelguistas. El Gobierno²⁷⁹ declara que los decretos provinciales no implican violación alguna al

²⁷⁶ Organización Internacional del Trabajo Texto de Caso del Comité de Libertad Sindical Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896942

Fecha de la consulta 29/05/2018

²⁷⁷ Organización Internacional del Trabajo Texto de Caso del Comité de Libertad Sindical Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290411

0, Fecha de la consulta 29/05/2018

²⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo Texto de Caso del Comité de Libertad Sindical Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290411

0, Fecha de la consulta 29/05/2018

²⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo Texto de Caso del Comité de Libertad Sindical Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290411

0, Fecha de la consulta 29/05/2018

derecho constitucional de huelga, ni a los convenios internacionales que consagran la libertad sindical. Las normas mencionadas se encuadran dentro de la legislación que regula el derecho de huelga en la administración provincial de Río Negro y sólo establece un procedimiento previo de conciliación consistente. El Gobierno señala que en la paritaria al ser parte el Consejo Provincial de Educación, organismo estatal colegiado, resulta necesaria para su firma la ratificación del cuerpo colegiado, salvo delegación expresa previa, circunstancia que no se configuró. Argentina²⁸⁰ ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). *Es miembro de la OIT, perteneciente a América Latina región de Sur América, hasta el momento de la consulta estos son las últimas ratificaciones efectuadas.* **MLC** - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) - 28 mayo 2014; **C189** - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) - 24 marzo 2014; **P155** - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 - 13 enero 2014.

El Comité²⁸¹ invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes: que tome las medidas necesarias para que se derogue la dictada por el Consejo de Educación de la Provincia de Río Negro, que permite la contratación de trabajadores durante una huelga de los trabajadores docentes; que se respete los acuerdos paritarios pactados y que se utilicen los procedimientos legales si desea renegociar tales acuerdos.

Legislación: ARTICULO 2. Todo proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo deberá presentarse a la Inspección General de Trabajo cuando la empresa o centro de trabajo de que se trate se ubique en el departamento de Guatemala, y en el interior de la República a la autoridad administrativa de trabajo más próximo. En la solicitud debe señalarse lugar para recibir notificaciones y adjuntar en la misma los siguientes documentos:...La dependencia que recibe la solicitud y proyecto indicados,

²⁸⁰ Organización Internacional del trabajo, perfil del país:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896942

²⁸¹ Organización Internacional del Trabajo Texto de Caso del Comité de Libertad Sindical Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290411

0

deberá en el plazo de cuarenta y ocho horas hacer llegar a la otra parte el respectivo proyecto de pacto para su consideración, por medio de oficio.

Doctrina: La injerencia en la aplicación de los convenios vigentes hace que las negociaciones colectivas puedan ser recortar o anular su vigencia.

Aporte: Bajo estas condiciones la negativa a negociar ciertas cláusulas retrasan en resolver los recursos interpuestos en las sedes administrativas para dar vigencia y vida a los convenios, y facultades presupuestarais a la negociación.

Caso núm. 2172 (Chile)²⁸²

Querellante: El Sindicato de Pilotos y Técnicos de Lan Chile (SPTLC), Lan Chile S.A.²⁸³ Empresa sudamericana que ofrece los servicios aéreos en diferentes rutas;

Alegatos de la queja: La organización querellante alega una campaña avanzada por la empresa Lan Chile S.A. desde 2001 para destruirle y que se ha concretado en una serie de prácticas ilegales de discriminación antisindical, sobre todo a raíz de las negociaciones tendientes a la conclusión de un nuevo convenio colectivo así como despidos masivos.

Alegatos del querellante²⁸⁴: Estas prácticas incluyen según el querellante una campaña publicitada contra el sindicato, el despido masivo de pilotos sindicalizados, amenazas de despido, presiones sobre los pilotos y sobre familiares de los pilotos para que éstos renuncien a su afiliación, discriminaciones en materia de capacitación contra los afiliados, reincorporación de pilotos despedidos y acciones de hostigamiento contra sindicalistas²⁸⁵: En su comunicación de fecha 29 de enero de 2002 el Sindicato de Pilotos y Técnicos de la empresa Lan Chile S.A. alega una serie de prácticas laborales ilegales contrarias a los Convenios números 87 y 98 a raíz de las negociaciones

²⁸²Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2012, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897661, fecha de consulta: 29/05/2018

²⁸³ LAN CHILE S.A., http://www.lan.com/es_cl/sitio_personas/index.html
<http://www.latamairlinesgroup.net/phoenix.zhtml?c=251289&p=irol-strategy> fecha de consulta 29/05/2018.

²⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2012, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290675 fecha de consulta:29/05/2018

²⁸⁵Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2012, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290675 fecha de consulta: 29/05/2018

tendientes a concluir un nuevo convenio colectivo. La organización querellante explica que en 2001, el pueblo chileno fue testigo de un intenso conflicto laboral entre el Sindicato y la compañía Lan Chile S.A., Inicialmente, la compañía buscó eliminar a los pilotos sindicalizados al transferirlos a empresas subsidiarias recién creadas, la compañía despidió a varios pilotos, miembros activos del sindicato.

Respuesta del Gobierno²⁸⁶: En su comunicación de 31 de julio de 2002, ante la expiración del convenio colectivo de pilotos y técnicos, se inició a desarrollarse un conflicto a la negociación que debía iniciarse entre la empresa Lan Chile S.A. y el Sindicato de Pilotos y Técnicos de la empresa Lan Chile S.A. El Gobierno detalla una serie de hechos que, señala, configuran prácticas antisindicales. Las manifestaciones externas, consignadas en publicaciones de prensa que aparecieron en forma reiterada desde el mes de agosto de El directorio sindical, mediante denuncia pública, calificaron dichas publicaciones de prensa como una campaña contra el sindicato, tendiente a desacreditar la organización de los trabajadores y desalentar la negociación colectiva. Llegando a un despido masivo de socios activos del sindicato. Los afectados, en total 37, interpusieron una demanda por nulidad de los despidos ante el 5º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se solicitó Condición para la reincorporación de pilotos despedidos, y reemplazo de los pilotos sindicalizados despedidos, mediante la contratación de pilotos extranjeros. **Chile, Miembro de la OIT**²⁸⁷, pertenece a la región de América latina, de Sur América. Posee en el momento de la consulta²⁸⁸; cinco quejas activas sobre libertad sindical, y noventa y seis casos cerrados. Las Últimas Ratificaciones²⁸⁹, **C189** Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos,

²⁸⁶Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2012,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906759 fecha de consulta: 29/05/2018

²⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Chile*, Suiza, 1996-2012,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102588 fecha de consulta: 29/05/2018.

²⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Chile*, Suiza, 1996-2012,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102588 fecha de consulta: 29/05/2018.

²⁸⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Chile*, Suiza, 1996-2012,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102588

2011 (número 189) 10 junio 2015, **C187** Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número 187) 27 abril 2011, **C169** Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (número 169) 15 septiembre 2008.

Conclusiones del Comité²⁹⁰. El Comité decidió presentar un informe provisional sobre este caso ya que consideró que precisaba mayores informaciones. observa que en el presente caso la organización querellante alega una campaña organizada por la empresa Lan Chile S.A, alega que esta campaña publicitada está en contra el sindicato, el despido masivo de pilotos sindicalizados, amenazas de despido, presiones sobre los pilotos y sobre familiares de los pilotos para que éstos renunciaran a su afiliación, discriminaciones en materia de capacitación contra los afiliados, contratación de pilotos despedidos en empresas subsidiarias bajo condiciones antisindicales (aceptando responsabilidad individual por la acción laboral de trabajo a reglamento, afirmando que el sindicato les ordenó participar en esta acción y aceptando no estar cubiertos por el contrato colectivo sino por contratos de trabajo individuales) y acciones de hostigamiento contra un dirigente del sindicato. En cuanto a los alegatos relativos a la negociación de la empresa con pilotos individuales con fines antisindicales, el Comité observa que el Gobierno confirma las negociaciones individuales y se refiere también a negociaciones con grupos de pilotos con fines antisindicales y para impedir que la negociación del conjunto de los pilotos pueda efectuarse de manera simultánea en el futuro.

Legislación: Es esencialmente normativo, aunque no está prohibido que en el mismo se estipulen obligaciones (Art. 49 del Código de Trabajo .) inciso (b) Es de negociación obligatoria para el patrono siempre que en la Empresa o en el Centro de producción de que se trate, estén sindicalizados más de la cuarta parte del total de trabajadores y si en la misma empresa o centro de producción determinado existen varios sindicatos, el pacto debe negociarse con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores afectados por la negociación. Y, como ya quedó apuntado, en el caso que existan diversos sindicatos gremiales, el pacto debe negociarse con el conjunto de ellos si

fecha de consulta: 29/05/2018.

²⁹⁰ Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2012,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290675

9 fecha de consulta: 29/05/2018

éstos así lo acuerdan, caso contrario, el patrono está obligado a negociar un pacto colectivo con cada uno de ellos. (Art. 51 del Código de Trabajo²⁹¹).

Doctrina: Según Lilian García Morales²⁹²: “El derecho de Negociación Colectiva (materializada en el Contrato Colectivo de Trabajo), junto con el de sindicación y la huelga conforman la trilogía indisoluble de los derechos colectivos y son los instrumentos que el constituyente puso en manos de los trabajadores para la defensa de sus intereses como clase social.”

Aportes: Las estimaciones que conlleva el comité a dar explicaciones para la estimación y comparación de los estatutos de los convenios así como la comparación de los contratos, vemos que ambos son para el resguardo y protección del empleado y de la organización del empleador, llevando consigo un fin primordial el pleno desarrollo de los medios de negociación.

²⁹¹ Código de Trabajo, Decreto 1441

²⁹² García Morales, Lilian, Licenciada en Derecho egresada de la Facultad de Derecho de la UNAM. Asesora del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Profesor Definitivo por oposición en Derecho Individual del Trabajo por la Facultad de Derecho de la UNAM. Maestra en Derecho por el Instituto de Posgrado en Derecho Laboral. http://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf,

CONCLUSIONES

Los Negociación Colectiva que venimos observando durante las ultimas décadas son un gran impacto ante la sociedad, han significado un conjunto de cambios en las relaciones económicas en la sociedad. Las organizaciones internacionales y nacionales en pro de las normativas al dialogo social, entre uno de los fundamentos implícitos en la Declaración de Filadelfia, que es la carta de creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Existe una relación múltiple entre negociación colectiva, empresas transformadas y Diálogo Social. Esa relación es una tríada potencial entre una institución socio laboral (normada por la legislación del Código trabajo) que es la negociación colectiva; entre la negociación colectiva como institución reguladora de los procesos de trabajo (el trabajo como creación de valor y al mismo tiempo como fundamento de sociabilidad e igualdad entre los hombres); la empresa como comunidad de intereses entre empresarios y trabajadores; y por último la consideración de las empresas y las negociaciones colectivas como los escenarios básicos para construir desde la base del sistema los consensos socio productivos del Diálogo Social. Se trata de un componente básico del llamado sindicalismo, una vía de acceso correcto para que las organizaciones de trabajadores puedan recobrar su iniciativa sindical frente al empleado, las negociaciones colectivas, la lucha por reinstalar al Estado como institución reguladora del trabajo.

El Diálogo Social es una institución que integra diversos sistemas de negociación social (laboral y social). Pero un componente central que permite anclar al diálogo social en la sociedad es la negociación colectiva, dado que sin cooperación negociada a nivel de empresas; Ante dichas necesidades de dialogo, encontramos que una de las herramientas fundamentales es la negociación colectiva, donde un grupo de empleados logran unirse en una sola voz y sentir, haciendo llegar dicha información ante sus empleadores, en busca del bien común. Por largo tiempo se ha buscado la figura contemplativa que reúna dichas herramientas, y podemos introducirnos en la negociación colectiva como ente regulador de las bases y pasos a seguir para llegar a un acuerdo y regulación de sus relaciones laborales, flexibilización en los contratos de trabajo y en las condiciones laborales, así como a una reducción del empleo.

Dando los pasos oportunos según la legislación y convenios suscritos por países miembros de la Organización Internacional del Trabajo sus siglas OIT, podemos llegar a un acuerdo de partes (empleado y empleador), buscando un bien común, terminado dicho proceso y no se llega a un acuerdo los trabajadores poseen una herramienta de lucha en pro del bienestar común que es la huelga. Figura que ha llevado a muchas instituciones gubernamentales y privadas al cese de su producción, llevando a los trabajadores a inconformidades no gestionadas adecuadamente.

Debemos contemplar la figura del sindicalismo como una fuente de dialogo, mejoras y mejor relación entre las partes. No como un sistema destructor de empresas o succionador de entidades gubernativas.

Manejando bien esta figura se puede crecer en ambas partes, consensuando las necesidades tanto del empleador como el empleado y buscando un bien común.

REFERENCIAS

I BIBLIOGRÁFICAS

I Bibliográficas

1. Bolaños Céspedes, Fernando; Salas Franco, Tomás, La negociación Colectiva de los empleados públicos en España y en América Latina Tirant lo Blanch, Valencia, Edición 2013.
2. Briseño Sierra, Humberto, El Arbitraje Privado Internacional.
3. Cabanellas, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, edición 2003
4. Cámara Nacional Oficial Española de Comercio e Industria en Bo.
5. Castillo Freyre, Mario, El Arbitraje En La Contratación Pública, Primera Edición, septiembre 2009.
6. Chicas Hernández, Raúl Antonio. Derecho Colectivo del Trabajo.
7. Chicas Hernández, Raúl Antonio, Derecho Colectivo del Trabajo, Principio del derecho de Trabajo.
8. de La Cueva, Mario. Derecho Colectivo de Trabajo, Síntesis del Derecho del Trabajo
9. Del Buen Lozano, Néstor, Derecho de Huelga Volumen 2. México 2004.
10. De Buen, Néstor, Derecho Colectivo de Trabajo, Unam.
11. Gernigon, Bernard; Odero, Alberto y Guido, Horacio; La Negociación Colectiva Normas de la OIT y principios de los órganos de control, Oficina Internacional Del Trabajo Ginebra, edición 2000, Suiza.
12. Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia, Boletín oficial del Estado, Jurisdicción social, Textos legales 3, primera edición, Capítulo IX de las Impugnaciones de convenios colectivos 107, España.
13. Kahn-Freund, Otto, Trabajo y Derecho, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1989.
14. Kahn-Freund, Otto, Trabajo y Derecho, Tercera edición, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1983.
15. La Negociación Colectiva Normas de la OIT y Principios de los Órganos de Control, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Suiza, Primera edición 2000.

16. Matos Zegarra, Mauricio, La Arbitrariedad Del Arbitraje Potestativo En El Perú.
17. Organización Internacional del Trabajo, Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo 2006.2015 quinta edición.
18. Pasco Cosmópolis, Mario. Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo La conciliación y el Arbitraje.
19. Pasco Cosmópolis, Mario. Rol del Convenio Colectivo de la Economía Nacional.
20. Rivas Sánchez, Oscar Augusto, Lineamientos Para La Negociación Colectiva En El Sector Público, Asies 2015.
21. Rodriguez Mancini, Jorge. Derecho del Trabajo, T3. ASTREA, Buenos Aires
22. Sigueiros, José Luis *El arbitraje en los Negocios Internacionales de Naturaleza Privada*. Ed. Miguel Ángel Porrúa 1992.
23. Sainz Muñoz, Carlos, El Universal, febrero de 2014.
24. Valle Muñoz, Francisco Andrés, El Procedimiento De Extensión De Los Convenios Colectivos, Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

II. Normativa

1. Código de Trabajo.
2. Constitución Política de la República de Guatemala.
3. Código de Trabajo decreto ley 330, y su modificación decreto 1441 del Congreso de la República.
4. Tratado de derecho del trabajo chileno.
5. Acuerdo Gubernativo Número 221-94.
6. Reformado como aparece en el texto por Decreto No. 35-96, publicado en el Diario de centro América el 27 de mayo de 1996.

III. Electrónicas

1. http://www.camara.com.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=94&Itemid=95&limitstart=1
2. Derecho de Trabajo, <http://derecho-del-trabajo.blogspot.com/2012/03/duracion-del-convenio-colectivo.html>

3. Aradas García, Alejandro, Cuestiones Laborales, Octubre 2013, <http://www.cuestioneslaborales.es/la-vigencia-del-convenio-colectivo/>
4. Vega López, Julio. El Arbitraje "Obligatorio" Que Pone Fin A La Huelga, Derecho
5. del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Las Palmas de Gran Canaria,
6. <file:///C:/Users/gerencia/Downloads/Dialnet-IArbitrajeObligatorioQuePoneFinALaHuelga-802005.pdf>
7. EIArbitrajeObligatorioQuePoneFinALaHuelga-802005.pdf
8. <http://www.eluniversal.com/opinion/140206/arbitraje-obligatorio>
9. Centro de Análisis y Resolución de Conflictos, pub. wed.site.
10. <http://www.pucp.edu.pe/servext/consensos/?fac.htm#15>
11. Quesada, Rosa y Vila, Francisco, Elaboración de convenios colectivos, Unidad
12. de Conocimiento – Elaboración de convenios colectivos Noviembre 200
13. http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/8278/convenis_cast.pdf
14. Derecho laboral 2013 - 2015. Proceso de elaboración del convenio colectivo Con la tecnología de Blogger. <http://www.derecholaboral.info/2013/03/proceso-elaboracion-convenio-colectivo.html>
15. Elaboración Del Convenio Colectivo, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117799.pdf
16. Franco López, Yuri Armando, estuderecho,
17. www.estuderecho.com/documentos/descargas.html
18. Quesada, Rosa y Vila, Francisco, Elaboración de convenios colectivos, Unidad de Conocimiento – Elaboración de convenios colectivos Noviembre 200
19. http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/8278/convenis_cast.pdf
20. Aradas García, Alejandro, Cuestiones Laborales, Octubre 2013 <http://www.cuestioneslaborales.es/la-vigencia-del-convenio-colectivo/>
21. Acto administrativo de "extensión del convenio colectivo "Derecho laboral, 2013
22. <http://www.derecholaboral.info/2013/03/acto-administrativo-extension-convenio-colectivo.html>
23. <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>

IV. Otras

1. Marroquín Vela, Héctor Armando, Tesis La Figura del Arbitraje Obligatorio y sus
2. Repercusiones en el Caso de los Trabajadores Del Estado y Privados y el Principio De Igualdad, Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala.
3. Segura Castillo, María del Rosario. “Análisis Jurisprudencial de los Derechos Adquiridos y Situaciones Jurídicas Consolidadas de los Trabajadores en el Sector Público y la Negociación Colectiva In Peius” Tesis para optar por el título de Licenciada en Derecho San José, Costa Rica 2012.
4. de Cossío, Francisco González Sobre La Naturaleza Jurídica Del Arbitraje Homenaje A Don Raúl Medina Mora, González de Cossío Abogados, S.C. Árbitro en arbitrajes nacionales e internacionales. Profesor de Arbitraje y Derecho Económico (incluyendo Mercantil y Competencia Económica), Universidad Iberoamericana. Cualquier observación a este estudio es bienvenida a: fgcossio@gdca.com.mx

ANEXO I

SEGUNDO GRUPO DE CASOS

CASO NÚMERO 2030 (Costa Rica)²⁹³:

QUERELLANTE: Con fecha 31 de mayo del año 1999; La Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y el Sindicato de Trabajadores y Pensionados del Registro Nacional y Afines (SITRARENA) CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES RERUM NOVARUM²⁹⁴ C.T.R.N. Para los efectos que correspondan y cumpliendo con lo requerido por la OIT, a cerca del informe a presentar durante el desarrollo del curso “Formación sindical sobre las normas internacionales de trabajo de la OIT y la declaración sobre principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo y su seguimiento”, y cumplimiento que de los convenios citados se sucede en Costa Rica.

Alegatos de la queja: Incumplimiento de un acuerdo colectivo en el sector público y restricciones legislativas a la negociación colectiva en el sector público en virtud de la legislación.

Alegatos del Querellante: explican que el Registro Nacional inscribe todas las propiedades del país, las personas jurídicas, asociaciones privadas, los vehículos que circulan en el país, los buques, las prendas que se ofrecen en garantía en instituciones bancarias, las marcas de ganado, los derechos de autor y todo lo referente a propiedad intelectual.

²⁹³ Organización Internacional del Trabajo, Libertad Sindical, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896987

²⁹⁴ CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES RERUM NOVARUM C.T.R.N.

https://search.yahoo.com/yhs/search;_ylt=A0LEVj4NxIRWBFUA0_YPxQt.;_ylc=X1MDMjExNDcwMDU1OQRfcgMyBGZyA3locy1kZGMtZGRjX2JkBGdwcmlkA3hNeVpOdGpvUTgydDVaTHJmaXd6MkEEbl9yc2x0AzAEbl9zdWdnAzEwBG9yaWdpbgNzZWfyY2queWFob28uY29tBHBvcwMwBHBxc3RyAwRwcXN0cmwDBHFzdHJsAzE0MQRxdWVyeQNMYSBDb25mZWRIcmFjafNulGRlIFRyYWJhamFkb3JlcyBSZXJ1bSBOb3ZhcNvtlChDVFJOKSB5IGVsIFNpbmRpY2F0byBkZSBUcmFiYWphZG9yZXMgeSBQZW5zaW9uYWVvYyBkZWwgUmVnaXN0cm8gTmFjaW9uYWwgeSBBZmluZXMgKFNFJVFJBUkVOQSkEdF9zdG1wAzEONDgzOTc4NjU-

[?p=La+Confederaci%C3%B3n+de+Trabajadores+Rerum+Novarum+%28CTRN%29+y+el+Sindicato+de+Trabajadores+y+Pensionados+del+Registro+Nacional+y+Afines+%28SITRARENA%29&fr2=sb-top-search&hspart=ddc&hsimp=yhs-ddc bd&type=320 pr alt ddc dss bd com](https://search.yahoo.com/yhs/search;_ylt=A0LEVj4NxIRWBFUA0_YPxQt.;_ylc=X1MDMjExNDcwMDU1OQRfcgMyBGZyA3locy1kZGMtZGRjX2JkBGdwcmlkA3hNeVpOdGpvUTgydDVaTHJmaXd6MkEEbl9yc2x0AzAEbl9zdWdnAzEwBG9yaWdpbgNzZWfyY2queWFob28uY29tBHBvcwMwBHBxc3RyAwRwcXN0cmwDBHFzdHJsAzE0MQRxdWVyeQNMYSBDb25mZWRIcmFjafNulGRlIFRyYWJhamFkb3JlcyBSZXJ1bSBOb3ZhcNvtlChDVFJOKSB5IGVsIFNpbmRpY2F0byBkZSBUcmFiYWphZG9yZXMgeSBQZW5zaW9uYWVvYyBkZWwgUmVnaXN0cm8gTmFjaW9uYWwgeSBBZmluZXMgKFNFJVFJBUkVOQSkEdF9zdG1wAzEONDgzOTc4NjU-?p=La+Confederaci%C3%B3n+de+Trabajadores+Rerum+Novarum+%28CTRN%29+y+el+Sindicato+de+Trabajadores+y+Pensionados+del+Registro+Nacional+y+Afines+%28SITRARENA%29&fr2=sb-top-search&hspart=ddc&hsimp=yhs-ddc bd&type=320 pr alt ddc dss bd com)

Fecha de consulta 29/05/2018.

Respuesta del Gobierno: En su comunicación de 13 de agosto de 1999, declara y enmarca que la queja antes descrita posee deficiencias que se desprenden alegatos omisos e inexactos que ofrecen a la OIT, una relación de hechos inexactos con alegatos subjetivos, temerarias y sin fundamento de hecho y de derecho. Informan que mal hacen los querellantes en desmentir el contenido de oficios suscritos por el anterior Ministerio de Trabajo cuando en la realidad no aportan elementos fehacientes en apoyo de sus afirmaciones y alegatos; Añade que la protección de los derechos sindicales es una actividad de primer orden para él y constituye uno de los principales objetivos asumidos con determinación dentro del plan nacional. El Gobierno se refiere extensamente a varios proyectos de ley en curso sobre las distintas cuestiones planteadas por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos y a acciones gubernamentales y fallos de la Sala Constitucional que han permitido progresos en materia de derechos sindicales. Costa Rica ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)²⁹⁵ es miembro de la OIT 1944, pertenece a la región de Latinoamérica, Organización Internacional del Trabajo²⁹⁶, posee hasta el momento de la consulta un caso activo, tres en seguimiento y setenta y tres cerrados, en lo que se refiere a libertad sindical.

Conclusiones del Comité: El Comité toma nota de que el Gobierno subraya los puntos siguientes: 1) el Reglamento de Negociación Colectiva para los Servidores Públicos está vigente y permite la modalidad especial de negociación para el sector público denominada "convenio"; 2) existe un proyecto de ley de empleo público que mejora las posibilidades de negociación en el sector público en los términos de los convenios de la OIT; el Consejo Superior de Trabajo (tripartito) acordó el 5 de octubre promover un diálogo tripartito entre el Gobierno, la Asamblea Legislativa y los sindicatos para la regulación de la negociación colectiva sobre la base del proyecto de ley, gestionando

²⁹⁵Organización Internacional del Trabajo, *Normas Internacionales de trabajo*, perfil por país, Costa Rica, 1919, Suiza, 1996- 2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102599,
fecha de consulta: 29/05/2018

²⁹⁶Organización Internacional del Trabajo, *Normas Internacionales de trabajo, perfil del país: Costa Rica*, Suiza 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102599,
fecha de consulta: 29/05/2018

una comisión mixta en la Asamblea Legislativa; 3) en cuanto a la "negociación colectiva" entre el Registro Nacional y SITRARENA, adolece de una serie de vicios legales, constitucionales y de eficacia por lo que no es susceptible de aplicación y por lo cual el 17 de abril de 1997 la Junta Administrativa del Registro Nacional revocó y dejó sin efecto legal todos sus actos administrativos y acuerdos que se tomaron como consecuencia del contenido de la negociación colectiva; 4) SITRARENA, según consta en el acta de 16 de octubre de 1997 (que el Gobierno envía en anexo) reconoce junto con la Junta Administrativa del Registro Nacional dudas en cuanto al trámite que se le dio a la documentación relativa a la "negociación colectiva" del Registro Nacional y ambas partes señalan que una vez cumplido el estudio y revisión de la "negociación colectiva" y procediendo con el trámite respectivo presentarían dicho documento ante la Comisión Nacional de Homologación y Ratificación para que sea dicho órgano el competente en realizar el análisis final; 5) la Sala Constitucional mediante voto del 1.º de septiembre de 1998 constata que SITRARENA no presentó la "negociación colectiva" firmada con las autoridades del Registro Nacional y que no se ha producido la aprobación de la Comisión de Homologación. El Comité concluye, que al estudio y a la vista de todos estos elementos, que el instrumento denominado la "negociación colectiva" entre SITRARENA y el Registro Nacional no se ajustó a los requisitos legales previstos en el Reglamento de Negociación Colectiva para los Servidores Públicos (falta de fecha y firmas, falta de sometimiento para aprobación a la Comisión de Homologación y Ratificación). El comité informa que en su observaciones encuentra que ante la independencia de las partes en llegar a acuerdos voluntarios y en la aplicación de procedimientos, exige la aprobación de pactos de la comisión para así exigir la aprobación de los instrumentos que se han pacto entre las partes independientemente, así como las actas y demás instrumentos legales que suscribieron, y tomar en cuenta el Reglamento de Negociación Colectiva para los Servidores Públicos al exigir la aprobación de los instrumentos pactados por la Comisión Nacional de Homologación y Ratificación es contrario a los principios del Convenio núm. 98; además, todo parece indicar que el sistema actual de negociación no funciona satisfactoriamente en la práctica.

Legislación: **Artículo 7²⁹⁷. VALIDEZ JURÍDICA DE TRÁMITES.** Se reconoce la validez jurídica de los actos y trámites administrativos realizados a la fecha en que entre en vigencia esta ley por las organizaciones sindicales en formación, con la finalidad de obtener su personalidad jurídica, pudiendo completar aquellos requisitos que no hubieren sido satisfechos. **ARTICULO 3.²⁹⁸** -Todo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre las partes, deberá presentarse ante la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor cuando se trate del departamento de Guatemala, y en el interior de la República a la autoridad administrativa de Trabajo más próxima.

Doctrina: Los autores **Fernando Bolaños Céspedes y Tomás Salas Franco,**²⁹⁹ concuerdan que es extendida como una organización en la cual las funciones públicas se distribuyen conforme a criterios de orden eficacia, descomponiéndose en una serie de unidades administrativas integradas por una esfera de competencias y medios materiales que son ejercidas por una o varias personas a la unidad de que se trata.

Caso número 2194

Querellante: Fenasteg³⁰⁰ (Guatemala) Este caso fue presentado en la queja 26-ABR-02; La Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG)³⁰¹: *“se sumó a las organizaciones sindicales del país centroamericano que se retiran de las actividades vinculadas con el “Memorándum de Entendimiento para la Puesta en Marcha del Marco de Cooperación Técnica de la OIT: Programa de Trabajo Decente para Guatemala 2013-2015, se conoció en la capital guatemalteca;*

Alegatos de la queja: Informa que dicha queja viola el derecho de negociación colectiva al establecer en el marco de disposiciones especiales de ejecución presupuestaria para el ejercicio fiscal. Se suspende el otorgamiento de incrementos

²⁹⁷ Ley De Sindicalización Y Regulación De La Huelga De Los Trabajadores Del Estado Decreto Número 71-86*

²⁹⁸ Acuerdo Gubernativo Numero 221-94

²⁹⁹ Bolaños Céspedes, Fernando; Salas Franco, Tomás, La negociación Colectiva de los empleados públicos en España y en América Latina Tirant lo Blanch, Valencia, Edición 2013. Página 25

³⁰⁰ Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>

Fecha de consulta 29/05/2018

³⁰¹ <http://www.albedrio.org/htm/articulos/a/aramirez-005.html>

Fecha de la consulta 29/05/2018

generales de salarios, complementos personales, dietas y gastos de representación, así como cualquier otro beneficio que implique costo al Estado y agrave el gasto público. Asimismo, las entidades estatales deberán abstenerse de convenir dentro de las negociaciones de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, incrementos al salario, otorgamiento de bonos específicos o incrementos a los existentes. Procedimientos relativos a diecisiete quejas³⁰².

Alegatos del querellante: La Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala denominada FENASTEG³⁰³ en adelante, está organización objeto el artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 60-2002 que impide la negociación colectiva con las organizaciones de los empleados públicos en lo que respecta a incrementos salariales, bonos específicos o incrementos a bonos existentes.³⁰⁴

Respuesta del Gobierno: Dentro de las políticas de ajuste establecidas en el programa económico que ha planteado, así como las negociaciones con el Fondo Monetario Internacional, pretende una correcta administración del gasto público procurando cumplir con los fines que le competen al Estado de conformidad con el artículo 2.º de la Constitución Política de la República, propiciando condiciones para una economía estable que persiga el equilibrio fiscal, que busque el mecanismo para elevar la recaudación tributaria, la racionalización del gasto público, el cumplimiento de los Acuerdos de Paz y la observancia de normas que propicien la disciplina fiscal en el ámbito presupuestario de las entidades del Estado, que son consideradas como objetivos y políticas legítimas que responden a las necesidades sentidas de todos los y las guatemaltecos. El Acuerdo Gubernativo 60-2002 fue objeto de un recurso ante la Corte de Constitucionalidad, la cual declaró sin lugar la inconstitucionalidad alegada.

³⁰²Organización Internacional del Trabajo, Normas internacionales de trabajo, perfil del país, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102667

Fecha de la consulta 29/05/2018

³⁰³ Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015.

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>

Fecha de la consulta 29/05/2018

³⁰⁴ Organización Internacional del Trabajo, texto del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290704

3. Fecha de la consulta 29/05/2018

Cabe mencionar que en los últimos años Guatemala³⁰⁵ país latinoamericano miembro de la OIT desde 1945³⁰⁶, ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Posee setenta y cinco casos cerrados, cuatro reclamaciones cerradas, y una queja que se encuentra en Instancia.

Conclusiones y recomendaciones del comité: Los inconformes indicaron que tras cinco meses de la firma del documento con el que en ese momento el presidente guatemalteco Otto Fernando Pérez Molina “de manera unilateral” presento al Congreso de la República un paquete de nueve iniciativas de ley “dañinas para la clase trabajadora guatemalteca y de mayor beneficio para los grandes empresarios nacionales y extranjeros”. Fue considerado por las organizaciones sindicales como “un acto de prepotencia, arrogancia y abuso de poder” y como “una farsa” las diversas instancias de diálogo. En la cita con la OIT, los sindicatos guatemaltecos también denunciaron “acciones antisindicales y flagrantes violaciones a los derechos laborales fundamentales que se implementan en contra de los trabajadores guatemaltecos”, por el gobierno de Pérez Molina, el sector empresarial guatemalteco e internacional. El Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco exigió el retiro de las iniciativas de ley presentadas al Organismo Legislativo sobre “generación de empleo formal y trabajo por hora”, por considerarlas “lesivas para el pueblo soberano de Guatemala”.

Legislación: Artículo 20. *El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) a la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) a las*

³⁰⁵ Organización Internacional del Trabajo, texto del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290704_3, Fecha de la consulta 29/05/2018

³⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo, Normas internacionales de trabajo, perfil del país, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102667

Fecha de la consulta 29/05/2018

consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley... **ARTICULO 1.**³⁰⁷ El presente reglamento regula el procedimiento que deben observar las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el trámite de la negociación, homologación y denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de empresa o centro de producción determinado.

DOCTRINA: ANDARA PEÑA, BERNAVÉ JOSÉ.³⁰⁸ Frente a la posición del Estado al regular las relaciones laborales, la negociación colectiva se erige como punto estratégico dentro del ámbito económico y factor clave en el desarrollo del país; presentando en la actualidad un debilitamiento en su estructura, producto de políticas públicas impuestas en materia socio-laboral, que implicaría la posibilidad de eliminar la actuación colectiva y dirigir acciones hacia una dependencia casi total hacia el Estado y sus recursos.

CASO 1845³⁰⁹ (Perú)

Querellante³¹⁰: “Sindicato de trabajadores de la fábrica de calzado Peruano S.A. Planta callao, **Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Calzado Peruano S.A. Planta callao** es una empresa peruana del sector económico Actividades otras Asociaciones NCP., que inició sus actividades el 02/03/2011, con Registro Único del Contribuyente **RUC 20537714671**; Sindicato De Trabajadores De La Fábrica De Calzado Peruano S.A. - Planta Callao Es Una **Asociación** Con Domicilio Fiscal En Av. Argentina Nro. 3470 En **Callao / Callao / Carmen De La Legua Reynoso**.

³⁰⁷ ACUERDO GUBERNATIVO NUMERO 221-94

³⁰⁸ ANDARA PEÑA, BERNAVÉ JOSÉ. Abogado, aspirante al grado de Doctor en Ciencias Jurídicas de La Universidad del Zulia, Magíster en Derecho del Trabajo, Especialista en Derecho Penal. Poder Ejecutivo Nacional: Ministerio de Trabajo, ex Coordinador de Zona. Poder Judicial: ex Juez Accidental en la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo. e-mail: andara.b@gmail.com

³⁰⁹ Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896785
Fecha de la consulta 29/05/2018

³¹⁰ SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE CALZADO PERUANO S.A <http://www.deperu.com/comercios/sindicatos-federaciones-y-asociaciones-diversas/sindicato-de-trabajadores-de-la-fabrica-de-calzado-peruano-sa-planta-callao-999635>
<http://perudalia.com/empresa/20537714671-sindicato-de-trabajadores-de-la-fabrica-de-calzado-peruano-sa-planta-callao.html>, Fecha de consulta 29/05/2018

Alegatos de la demanda³¹¹: con Fecha veintiocho de abril del año mil novecientos noventa y cinco (1995) fue presentada queja del El Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Calzado Peruano S.A. (STFCP), el Sindicato de fue Trabajadores de la Compañía Peruana de Teléfonos (STCPF) y el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad (SUTREL)". Los sindicatos plantearon queja que faculta al Poder Ejecutivo para ordenar unilateralmente el levantamiento de huelgas en diferente momento.

Alegatos de los querellantes: En sus comunicaciones de 28 de abril y 31 de julio de 1995, alega que al amparo del artículo 68 de la ley de relaciones colectivas de trabajo (decreto-ley núm. 25593), que faculta al **Poder Ejecutivo** para ordenar unilateralmente el levantamiento de huelgas, la autoridad administrativa de trabajo ha puesto término a varias huelgas desde 1993; En su comunicación de 23 de mayo de 1995, el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Peruana de Teléfonos (STCPF) alega que el 28 de noviembre de 1992 se publicó el decreto-ley núm. 25921, que faculta al empleador para modificar turnos, días u horas de trabajo; modificar, suspender o sustituir prestaciones de orden económico y condiciones de trabajo; y suspender temporalmente la relación laboral.

Respuesta del Gobierno³¹²: Recuerda en relación con los alegatos presentados por el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad que el sindicato querellante afirma que, en uso de las atribuciones que le confiere el decreto-ley núm. 25593, presentó su pliego de reclamos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, destinado a celebrar una convención colectiva a nivel de rama de actividad. El Gobierno recuerda, en lo que concierne a la alegada arbitraria suspensión de la huelga por parte del Poder Ejecutivo, que el sindicato querellante sostiene que el Gobierno peruano viene

³¹¹SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE CALZADO PERUANO S.A <http://www.deperu.com/comercios/sindicatos-federaciones-y-asociaciones-diversas/sindicato-de-trabajadores-de-la-fabrica-de-calzado-peruano-sa-planta-callao-999635>
<http://perudalia.com/empresa/20537714671-sindicato-de-trabajadores-de-la-fabrica-de-calzado-peruano-sa-planta-callao.html>, Fecha de la consulta 29/05/2018

³¹²SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE CALZADO PERUANO S.A <http://www.deperu.com/comercios/sindicatos-federaciones-y-asociaciones-diversas/sindicato-de-trabajadores-de-la-fabrica-de-calzado-peruano-sa-planta-callao-999635>
<http://perudalia.com/empresa/20537714671-sindicato-de-trabajadores-de-la-fabrica-de-calzado-peruano-sa-planta-callao.html>, Fecha de consulta 29/05/2018

aplicando arbitrariamente la facultad para ordenar el cese de las huelgas, que le otorga el artículo 68 del decreto-ley núm. 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Conclusiones del Comité: El presente caso las organizaciones querellantes objetan los convenios individuales ofrecidos por la empresa Luz del Sur S.A., a los trabajadores no sindicalizados en materia de incremento de remuneraciones y beneficios colaterales, "en sustitución de los beneficios que perciba el personal de empleados sindicalizado como resultado de la negociación colectiva, octubre-1996 septiembre 1995". a) Que el sindicato afilie a la mayoría de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito; y b) que los beneficios acordados sean mayores a los pactados previamente. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa.

Legislación: Artículo 38. Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

Doctrina: Para el autor **Manuel Alonso Olea**³¹³ *El pacto o convenio colectivo de trabajo es uno de los puntos fundamentales, además de ser uno de los más característicos del Derecho de trabajo. Desde una perspectiva atenta a su naturaleza jurídica aparece como fuente paccionada, y la norma contenida en él como resultado directo e inmediato de un pacto.* Para Kelsen, convención colectiva de Derecho Social no es un contrato, sino una categoría intermedia entre el acto jurídico y la Ley, pues establece normas generales y es heterónimo y la relación que se crea entre cada trabajador y el patrón, en relación con el contrato colectivo, es esencialmente igual a la que existe entre ellos y la ley.

Aportes: como lo indica el autor arriba expuesto, el contrato individual es un mero contrato de exigencias, derecho y obligaciones que un trabajador pacto con su

³¹³ Alonso Olea, Manuel, Universidad de Murcia, 1983

empleador, el contrato o convenio no es un contrato se ingresa en el acto jurídico que celebran las partes, sindicato y empleador para mejoras de económicas a los trabajadores.

CASO NÚMERO 2178³¹⁴:(Dinamarca)

QUERELLANTE: La Confederación de sindicatos daneses³¹⁵ (Landsorganisationen i Danmark) Con 1,2 millones de miembros (obreros y empleados) la Confederación de sindicatos daneses (LO) es la organización de trabajadores más importante del mercado laboral danés. Según un principio fundamental del movimiento sindical danés, todos los representantes sindicales son elegidos - Fecha de presentación de la queja: 27-FEB-02

Queja: La Confederación de Sindicatos de Dinamarca (LO), la Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios y Empleados (FTF) y la Federación Danesa de Asociaciones Profesionales (ACE) presentaron queja con la presente queja conjunta figura en una comunicación de fecha 27 de febrero de 2002.

Alegatos de los querellantes: Los querellantes son las tres organizaciones centrales de empleados de Dinamarca. Estas organizaciones alegan que el proyecto de ley para enmendar la ley sobre la aplicación de la directiva de la Unión Europea sobre el trabajo parcial (proyecto de ley núm. 104) anulará las restricciones al trabajo a tiempo parcial que se hayan negociado en convenios colectivos anteriores e impedirá que los interlocutores sociales negocien libremente en torno a esta cuestión, en contravención de los Convenios números 87 y 98 y de los principios de libertad sindical. La enmienda representa una intervención permanente en los convenios colectivos. En resumen, los querellantes concluyen que el proyecto de ley: constituirá una intervención en cientos de convenios colectivos ya celebrados.

Respuesta del Gobierno: La ley no es retroactiva ni constituye una intervención en los convenios colectivos ya existentes; los interlocutores sociales podrán optar por asegurarse de que los convenios colectivos sean compatibles con la ley, mediante la inclusión de una cláusula en la que se estipule que pese a las restricciones

³¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>, Fecha de la consulta 29/05/2018

³¹⁵ La Confederación de sindicatos daneses, file:///C:/Users/gerencia/Downloads/CB0X82216ESC_001.pdf, Fecha de la consulta 29/05/2018

mencionadas en el convenio, todo empleado podrá, durante la relación laboral, concertar un acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial; la ley se ajusta al marco de las condiciones que el poder legislativo podrá establecer con respecto al derecho de negociación colectiva, como es el caso de una remuneración igual o de la prohibición contra la discriminación; El Gobierno de Dinamarca transmitió su respuesta en sendas comunicaciones de fecha 1.º de mayo y 17 de octubre de 2002. Dinamarca ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Cerrado³¹⁶: “Dinamarca es miembro de la OIT desde 1919, pertenece a la región de Europa., posee hasta el momento de la consulta los siguientes convenios ratificados. **MLC**, Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) 23 junio 2011; **C187** Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) 28 enero 2009; **C162** Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) 18 diciembre 2006. **En seguimiento: 1** hasta la fecha de consulta.

Conclusiones del Comité: Sostiene que tales prohibiciones y restricciones no son compatibles con un mercado de trabajo moderno y flexible, que a nivel nacional se ha revelado una tendencia general hacia una mayor libertad en este sentido y que en el mercado de trabajo nacional aún persistían restricciones excesivas al trabajo a tiempo parcial. Examinó el fondo de esta cuestión en su reunión de marzo de 2003. Esta queja se refiere a la adopción de una enmienda legislativa que modificó el actual régimen jurídico y contractual que regula el trabajo a tiempo parcial en Dinamarca y que prohibió a los interlocutores sociales concluir en adelante convenios colectivos que restrinjan la preferencia de los trabajadores por el trabajo a tiempo parcial. Pidió al Gobierno que reanudara consultas exhaustivas con todas las partes interesadas sobre las cuestiones relacionadas con el trabajo a tiempo parcial, a fin de encontrar una solución negociada que fuera aceptable para todas las partes y fuera conforme a los convenios sobre la libertad sindical y la negociación colectiva ratificados por Dinamarca.

³¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290685
6. Fecha de la consulta 29/05/2018

Legislación: Artículo 38. Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presentar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Doctrina: Para la autora **Rosa Quesada y Francisco Vila**³¹⁷: coinciden que un acuerdo escrito relativo a condiciones de trabajo y de ocupación, celebrado entre un empresario, un grupo de empresarios o unas o más organizaciones de empresarios, de una parte, y de la otra, una o más organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de sindicatos, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente escogidos y autorizados por éstos.

Aportes:

242-99 22/10/1999 Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico, Económico y Social. Sindicato de Luz y Fuerza de la República de Guatemala vrs. Empresa Eléctrica de Guatemala, Sociedad Anónima³¹⁸.

Caso núm. 1878

Querellante: El Sindicato Unitario de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUTAEIPSS) y el Sindicato Único de Trabajadores de Compañía Peruana de Radiodifusión (SUTRACPR)³¹⁹

³¹⁷ Quesada, Rosa y Vila, Francisco, Elaboración de convenios colectivos, Unidad de Conocimiento – Elaboración de convenios colectivos,

http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/8278/convenis_cast.pdf

³¹⁸ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>, pág. 8

³¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290390

7. Fecha de la consulta 29/05/2018

Alegatos de la queja³²⁰: Las quejas objeto del presente caso figuran en comunicaciones del Sindicato Unitario de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUTAEIPSS), y del Sindicato Único de Trabajadores de Compañía Peruana de Radiodifusión, del 16 de agosto de 1996. Por comunicaciones de 28 de enero y 28 de febrero de 1997 el Gobierno envió sus observaciones³²¹: El Sindicato Unitario de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUTAEIPSS) alega que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social denegó el registro del Sindicato Unitario Nacional de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUNTAEIPSS). En su negativa, añade el querellante, el Ministerio de Trabajo aduce que por una parte, dicha organización y el SUTAEIPSS constituyen la misma organización sindical, y por otra, que al haber obtenido su registro el SUTAEIPSS en su calidad de sindicato de empleados públicos por parte del Instituto de Administración Pública (INAP), de registrar al SUNTAEIPSS se le estaría dotando de doble personalidad.

Respuesta del gobierno: En relación con la negativa del Ministerio de Trabajo y Promoción Social de registrar al Sindicato Unitario Nacional de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUNTAEIPSS) ya desaparecido; La prueba más concreta de esta identidad, argumenta el Gobierno, es el hecho de que la queja ante la OIT fue presentada por el SUTAEIPSS y no por el mismo interesado, el SUNTAEIPSS. El Gobierno añade que el querellante aporta argumentos a favor de la posición del Gobierno al manifestar que en ningún momento quería contar con dos personerías jurídicas, una que ya tenía por parte del INAP y la otra por el Ministerio de Trabajo, pero ya no como SUTAEIPSS a nivel nacional. Afirma que el propósito del querellante no era un simple cambio de nombre, sino la desaparición del SUTAEIPSS, con la creencia de que con ello podría ampliar su base de afiliados a los

³²⁰ Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290390
Fecha de la consulta 29/05/2018

³²¹ Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290390
Fecha de la consulta 29/05/2018

trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Perú³²² es miembro de la OIT, desde **1919 pertenece a la** región de **América latina. Últimas ratificaciones hasta el momento de la consulta: C176** Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) - 19 junio 2008; **C127** Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) 19 junio 2008; **C178** Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178) 04 octubre 2006. Procedimientos relativos a queja³²³, hasta el momento de la consulta. Son siete casos activos de libertad sindical, veinte en seguimiento y ciento cuarenta y siete cerrados. Reclamaciones al artículo 24, se cuentan así. Dos en instancia y ocho cerrados.

Conclusiones del Comité: El Comité observa que las quejas en el presente caso se refieren a la negativa de registro de una organización sindical. El Comité toma nota de las detalladas informaciones suministradas por el Gobierno en relación con los motivos por los que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social denegó el registro al Sindicato Unitario Nacional de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUNTAEIPSS). Toma nota de la organización sindical de empleados públicos de carácter nacional, inscrita en el registro del ahora desaparecido Instituto de Administración Pública (INAP), y que por una parte, tal como lo reconoce el querellante, el SUNTAEIPSS está conformado por los trabajadores afiliados al SUTAEIPSS, y por otra, que los representantes sindicales son los mismos, por lo que ambas organizaciones tienen la misma identidad.

Conclusiones del Comité: El Comité, al tiempo que toma nota de las informaciones, lamenta comprobar que el Gobierno no haya aportado ningún elemento que permita aclarar el alegado carácter antisindical del programa de calificación masiva a cargos de confianza y de personal de dirección de 218 trabajadores, sobre todo si se toma en cuenta que tal como lo señala el querellante, todos los trabajadores calificados como de confianza o personal de dirección son sindicalistas, encontrándose entre ellos todos sus dirigentes, hecho que no fue desmentido por el Gobierno. El Comité pide al Gobierno

³²² Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del trabajo, perfil del país Perú, Fecha de la consulta 29/05/2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:1028

³²³ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015, Fecha de la consulta 29/05/2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102805

que lleve a cabo una investigación sobre el alegado carácter antisindical de tales calificaciones y que le mantenga informado al respecto. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que se asegure que en el futuro los programas de calificación de personal no sean utilizados para llevar a cabo actos de discriminación antisindical, así como que examine la legislación en la materia para que tenga plenamente en cuenta los principios anteriormente señalados.

Recomendación del Comité

En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente: a) en relación con el alegato del Sindicato Único de Trabajadores de Compañía Peruana de Radiodifusión (SUTRACPR), el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación sobre el alegado carácter antisindical del programa de calificación masiva a cargos de confianza y de personal de dirección de 218 trabajadores y que le mantenga informado al respecto, y b) El Comité pide al Gobierno que se asegure que en el futuro los programas de calificación de personal no sean utilizados para llevar a cabo actos de discriminación antisindical, así como que examine la legislación en la materia para que tenga plenamente en cuenta los principios señalados en las conclusiones sobre el derecho de sindicación del personal de confianza y los abusos que comportan las promociones artificiales.”

Doctrina: Artículo 206. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. **Artículo 217.** Los sindicatos no pueden iniciar sus actividades como tales antes de obtener reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el presente Código, mediante resolución del Ministerio en donde se ordene la inscripción correspondiente... **Artículo 218.** Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento.

DOCTRINA: *La intervención de las autoridades en la negociación colectiva podemos mencionar los siguientes argumentos, BERNAVÉ, ANDARA PEÑA³²⁴ Frente a la posición del Estado al regular las relaciones laborales, la negociación colectiva se rige como punto estratégico dentro del ámbito económico y factor clave en el desarrollo del país; presentando en la actualidad un debilitamiento en su estructura, producto de políticas públicas impuestas en materia socio-laboral, que implicaría la posibilidad de eliminar la actuación colectiva y dirigir acciones hacia una dependencia casi total hacia el Estado y sus recursos.*

APORTES: verificación de los recursos disponibles para tener capacidad de negociación colectiva, verificar las exigencias ante un dictamen previo a la creación por las autoridades financieras, otorgando a la empresa o entidad a la que se refiere el proyecto de contrato a negociar, el informe del gasto público al cual estarían sujetos. Así como verificar la personalidad jurídica que posee.

Caso 2068

Querellante: La Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD)³²⁵, la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD) - seccional Antioquia y la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) - subdirectiva Antioquia y 25 otras organizaciones sindicales. **Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)**³²⁶: La CUT organización sindical sus bases son especialmente las masas obreras, entregándoles las herramientas necesarias para que participen de las decisiones grandes o pequeñas, que tome el movimiento sindical.

Alegatos de la queja³²⁷: Con fecha veinte de enero del año dos mil³²⁸ fue presentada la queja despido de trabajadores de la empresa Textiles Rio negro; en la cual dieron

³²⁴ ANDARA PEÑA, BERNAVÉ JOSÉ. Abogado, aspirante al grado de Doctor en Ciencias Jurídicas de La Universidad del Zulia, Magíster en Derecho del Trabajo, Especialista en Derecho Penal. Poder Ejecutivo Nacional: Ministerio del Trabajo, ex Coordinador de Zona. Poder Judicial: ex Juez Accidental en la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo. e-mail: andara.b@gmail.com

³²⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897301
fecha de consulta: 29/05/2018

³²⁶ Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, Sobre la CTU, Estados Unidos, 2015, <http://cut.org.co/>,
fecha de consulta: 29/05/2018

³²⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Colombia*, Suiza, 1996-2015,

una respuesta negativa a reintegrar a los dirigentes sindicales de ASEINPEC, las medidas se extendieron a negar los permisos sindicales, la violación del derecho de huelga a los dirigentes, la retenciones de cotizaciones sindicales, fueron evidentes los actos de discriminación, se dio la injerencia en las actividades libres de actividades sindicales; y la a violación del derecho a negociar libremente.

Alegatos del Querellante³²⁹: El objeto de la queja que fue presentada por varias instituciones y se unieron más en el camino: Sindicato Nacional de Empleados Públicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (SINALMINTRABAJO), del Sindicato de Trabajadores Coteros de Antioquia (SINTRACOAN), de la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD), de la Asociación de Trabajadores del Banco Central Hipotecario (ASTRABAN), de la Unión Nacional de Empleados Bancarios (UNEB), del Sindicato de Trabajadores del Hospital Infantil Universitario «Lorencita Villegas de Santos» (SINTRAINFANTIL), del Sindicato de Trabajadores de Setas Colombianas (SINTRASETAS), del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Salud del Magdalena (SINTRASMAG), del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil (SINTRATEXTIL) – seccional Medellín, de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB) del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de Colombia (SINTRATEXTIL) – seccional Sabaneta, de la Asociación de Empleados Oficiales del Municipio de Medellín (ADEM), del Sindicato de Trabajadores del Departamento de Antioquia (SINTRADEPARTAMENTO), de la Asociación de Empleados Departamentales de Antioquia (ADEA), de la Asociación Sindical de Educadores del Municipio (ASDEM), del Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia (SINTRAEMSDES) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del ISS (SINTRAISS), de la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD) seccional Antioquia de,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102595, fecha de consulta: 29/05/2018

³²⁸ Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2905664 fecha de consulta: 29/05/2018

³²⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Colombia*, Suiza, 1996-2015, fecha de consulta: 29/05/2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110_COUNTRY_ID:102595

del Sindicato de Empleados Públicos de la Secretaría de Tránsito y Transporte de Santa Fe de Bogotá D.C. (SETT), de la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV), del Sindicato de Trabajadores de Quibi S.A. (SINTRAQUIBI), del Sindicato de Trabajadores del Hospital Universitario del Valle (SINSPUBLIC), del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (SINTRACUEDUCTO), de la Asociación Nacional de Trabajadores del Banco de la República (ANEBRE), del Sindicato Nacional de las Beneficencias de Colombia (SINTRABENEFICIENCIAS), del Sindicato Nacional de Trabajadores de Alcalis de Colombia Limitada, Alco Ltda. (SINTRALCALIS), de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) – subdirectiva Antioquia de y del Sindicato de Servidores Públicos del Fondo de Vivienda Distrital FAVIDI (SINTRAFVIDI); Estos son los sindicatos que se unieron a la queja en diferentes fechas. Para desarrollar una negociación de libertad colectiva, pese a que ya se había entregado el pliego de peticiones, dicho pliego fue elaborado durante el periodo en el que se celebró asamblea nacional. Con la información recibida se constató que no existía comisión negociadora por la que mesa de dialogo no se llegó a concretar.

Respuesta de El Gobierno³³⁰: Ha expedido un documento atentatorio de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva al establecer que quienes perciban más de dos salarios mínimos legales no verán sus salarios aumentados debido a la crisis económica. El gobierno de Colombia³³¹ miembro de la OIT, pertenece al área de Latinoamérica, **Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 C 189, convenio sobre las peores formas de trabajo infantil C182, convenio sobre la edad mínima C 138**. En el momento de la consulta posee hasta el momento treinta y tres casos activos, dieciséis casos en seguimiento y cincuenta y cinco casos cerrados.

³³⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, perfil de país: Colombia*, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102595 ,
fecha de consulta: 29/05/2018

³³¹ Organización Internacional del Trabajo, *Comentarios por país*, Suiza, 1996-2015,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13201:0::NO:13201:P13201_COUNTRY_ID:102595
fecha de consulta: 29/05/2018

Conclusiones del Comité: El Comité recuerda que los alegatos que habían quedado pendientes se refieren a la negativa de permisos sindicales, la violación e incumplimiento de convenios colectivos, el despido de dirigentes sindicales y sindicalistas, la no devolución de oficinas sindicales y el asesinato de cuatro dirigentes sindicales. Las recomendaciones relativas al asesinato de los dirigentes sindicales, el Comité lamenta que una vez más y a pesar del tiempo transcurrido desde que se produjeran los hechos y la petición, urge firmemente nuevamente a que sin demora tome las medidas necesarias para que las investigaciones permitan determinar y sancionar adecuadamente a los responsables de estos asesinatos en un futuro próximo y que lo mantenga informado al respecto.

Legislación: Código de Trabajo Artículo 253. Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salario o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas. Artículo 254. El hecho de que un paro o una huelga terminan con arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo de conflicto.

Doctrina: Alberto Pastor Martínez: “El convenio inicialmente aplicable a la unidad transmitida continuará produciendo plenos efectos en su ámbito de aplicación. Los efectos de la transmisión se limitara a suponer una extensión de la eficiencia de dicho convenio en relación de los trabajadores trasferidos” So quiebra.

Aporte: En un caso en los cuales específicamente recae el acto vinculante que contempla el concurso de quiebra, se debe de solicitar el cumplimiento de sus responsabilidades aportadas en un convenio colectivo ante suscrito, siempre y cuando este no altere la continuidad del funcionamiento de la empresa así como el labor de sus empleados, quienes serían los más perjudicados ante un concurso de quiebra.

Caso núm. 1878

Querellante: El Sindicato Unitario de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUTAEIPSS) y el Sindicato Único de Trabajadores de Compañía Peruana de Radiodifusión (SUTRACPR)³³²”

Alegatos de la queja³³³: Referente a negación de inscripciones, alega que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social denegó el registro del Sindicato Unitario Nacional de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUNTAEIPSS). En su negativa, añade el querellante, el Ministerio de Trabajo aduce que por una parte, dicha organización y el SUTAEIPSS constituyen la misma organización sindical

Respuesta del gobierno: señala que el Sindicato Unitario de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUTAEIPSS), es una organización sindical de empleados públicos que representa a todos sus afiliados a nivel nacional, inscrito en el registro del ahora desaparecido Instituto de Administración Pública (INAP), y que por una parte, tal como lo reconoce el querellante, el SUNTAEIPSS está conformado por los mismos trabajadores afiliados al SUTAEIPSS y, por otra, que los representantes sindicales son los mismos, por lo que ambas organizaciones tienen la misma identidad. Perú³³⁴ es miembro de la OIT, desde **1919 pertenece a la** región de **América latina. Últimas ratificaciones hasta el momento de la consulta: C176** Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) 19 junio 2008;**C127** - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) 19 junio 2008;**C178** Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178) 04 octubre 2006;Lista de todas las ratificaciones”

Procedimientos relativos a queja³³⁵, hasta el momento de la consulta. Son siete casos activos de libertad sindical, veinte en seguimiento y ciento cuarenta y siete cerrados. Reclamaciones al artículo 24, se cuentan así. Dos en instancia y ocho cerrados.

³³² Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903907 Fecha de la consulta 29/05/2018

³³⁴ Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del trabajo, perfil del país Perú, fecha de la consulta 29/05/2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:1028

³³⁵ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015,

Conclusiones del Comité: El Comité observa que las quejas que se refieren a la negativa de registro de una organización sindical. Asimismo, el Comité toma nota de que los derechos colectivos de los empleados públicos se rigen por normas específicas como la ley de bases de la carrera administrativa que consagra el derecho de sindicación, por lo que el SUNTAEIPSS no podía constituirse de conformidad con la ley de relaciones colectivas de trabajo, ya que ésta se aplica a los trabajadores de la actividad privada y a empresas estatales sujetas al régimen de la actividad privada.

Recomendación del Comité: a) el Comité toma nota de los motivos señalados por el Gobierno por los que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social se negó a registrar al Sindicato Unitario Nacional de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUNTAEIPSS). b) en relación con la negativa de negociar los pliegos de reclamos correspondientes a los años 1994, 1995 y 1996, y para que se prevea un mecanismo de negociación. c) En cuanto al alegato del Sindicato Único de Trabajadores de Compañía Peruana de Radiodifusión (SUTRACPR), relativo a la comisión de actos antisindicales por parte de la empresa, el Comité se propone examinar este alegato a la luz de la reciente comunicación del Gobierno de fecha 28 de febrero de 1997³³⁶ Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 307, Junio 1997. Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Al comprobar que el Gobierno no haya aportado ningún elemento que permita aclarar el alegado carácter antisindical del programa de calificación masiva a cargos de confianza y de personal de dirección de 218 trabajadores; El Comité pide al Gobierno que se asegure que en el futuro los programas de calificación de personal no sean utilizados para llevar a cabo actos de discriminación antisindical, así como que examine la legislación en la materia para que

Fecha de consulta 29/05/2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102805

³³⁶Organización Internacional del Trabajo, Texto del Casó Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 consulta 29/05/2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896481

tenga plenamente en cuenta los principios señalados en las conclusiones sobre el derecho de sindicación del personal de confianza y los abusos que comportan las promociones artificiales.”

En el capítulo sexto, se observan diversidad de procesos de declarar una huelga legal o ilegal, estos se desarrollan en diferentes partes del mundo y conflictos diversos, pero el tema en común de los trabajadores ante el ente demandado siempre es por el bienestar y respeto de las normas constitucionales referente al derecho de huelga, todo conflicto de carácter jurídico (individuales o colectivos) se refiere a la interpretación o aplicación del derecho existente que provengan de la falta de cumplimiento de normas contenidas en un pacto colectivo de carácter económico-social vigente.

El violentar este derecho constitucional de los trabajadores, ha llevado a grandes conflictos laborales, por lo que es conveniente prevenir dichos conflictos en una mesa de dialogo, buscando el bien común y respeto a la integridad laboral.

ANEXO II

CUADRO DE CASOS

Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
1806	Sindicato de maestros	Estado de Yukón Canadá	Violaciones de libertad Sindical	Considera que al momento de promulgar una ley que viola y tergiversa los esfuerzos para alcanzar las negociaciones de buena fe.	Legislación: "Artículo 1 ³³⁷ De Derecho Sindicalización. "Artículo 4. Procedimientos. Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos	La intervención de las autoridades en la negociación colectiva. En virtud de enmarcar el principio de autonomía, es necesario la intervención de Estado en las negociaciones colectiva, en la cual involucra el presupuesto sometido a estudio por el Ministerio de economía, existe un ley de presupuesto 2014 con sus reformas en las

³³⁷ Reformado como aparece en el texto por Decreto No. 35-96, publicado en el Diario de centro América el 27 de mayo de 1996

					establecidos en la presente ley... Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social Fallos Relevantes dictados en 1989, 1996, 1999, 2000, 2002, 2003 y 2005 ³³⁸	cuales explícitamente habla de las restricciones que posee el Estado para poder Las restricciones presupuestales que en el marco de la negociación colectiva y en el arbitraje impiden el otorgamiento de condiciones económicas de cualquier tipo en favor de las organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos.
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
1882	Sindicado de Enfermeras DNO	Estado de Dinamarca	Prórroga legislativa de los convenios e	Que la intervención legislativa que puso fin a las acciones colectivas en el	Artículo 4. PROCEDIMIENTOS. ³³⁹ Legislación: Código de Trabajo Artículo 253. Ni	En un caso en los cuales específicamente recae el acto vinculante que contempla el concurso de quiebra, se debe

³³⁸ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>

³³⁹ Reformado como aparece en el texto por Decreto No. 35-96, publicado en el Diario de centro América el 27 de mayo de 1996

			<p>injerencia legislativa del sector hospitalario</p>	<p>sector hospitalario no puede considerarse como una violación de los principios de la OIT sobre libertad de asociación. que la renovación y la prórroga por vía legislativa de los convenios colectivos que cubren a las enfermeras no está en conformidad con el principio de la libre negociación colectiva para la regulación de los términos y condiciones de empleo al amparo del artículo 4</p>	<p>los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salario o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas. Artículo 254. El hecho de que un paro o una huelga terminan con arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo de conflicto.</p>	<p>de solicitar el cumplimiento de sus responsabilidades aportadas en un convenio colectivo ante suscrito, siempre y cuando este no altere la continuidad del funcionamiento de la empresa, así como la labor de sus empleados, quienes serían los más perjudicados ante un concurso de quiebra</p>
Caso	Demandante	Demanda	Queja	Conclusiones del	Legislación Nacional	Observaciones

Número		do		Comité		
1887	Sindicato de Aviadores AAA	Argentina	Conjunta de entidades sindicales, violación al derecho de libertad de sindicalización	Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado sobre toda evolución que se produzca en relación con los decretos en cuestión y sobre los convenios colectivos que puedan concluirse en aplicación de los mismos	PROCEDIMIENTOS. ³⁴⁰ Legislación: Código de Trabajo Artículo 253. Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salario o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas. Artículo 254. El hecho de que un paro o una huelga terminan con arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o	En un caso en los cuales específicamente recae el acto vinculante que contempla el concurso de quiebra, se debe de solicitar el cumplimiento de sus responsabilidades aportadas en un convenio colectivo ante suscrito, siempre y cuando este no altere la continuidad del funcionamiento de la empresa, así como la labor de sus empleados, quienes serían los más perjudicados ante un concurso de quiebra

³⁴⁰ Reformado como aparece en el texto por Decreto No. 35-96, publicado en el Diario de centro América el 27 de mayo de 1996

Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	faltas con motivo de conflicto. Legislación Nacional	Observaciones
2068	La Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD)	Colombia	negar los permisos sindicales, la violación del derecho de huelga a los dirigentes, la retenciones de cotizaciones sindicales	Gobierno a que sin demora tome las medidas necesarias para que las investigaciones permitan determinar y sancionar adecuadamente a los responsables de estos asesinatos en un futuro próximo y que lo mantenga informado al respecto	Artículo 4. PROCEDIMIENTOS. ³⁴¹ Legislación: Código de Trabajo Artículo 253. Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salario o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas. Artículo 254. El hecho de que un paro o una huelga terminan con arreglo directo entre patronos y	En un caso en los cuales específicamente recae el acto vinculante que contempla el concurso de quiebra, se debe de solicitar el cumplimiento de sus responsabilidades aportadas en un convenio colectivo ante suscrito, siempre y cuando este no altere la continuidad del funcionamiento de la empresa, así como la labor de sus empleados, quienes serían los más perjudicados ante un concurso de quiebra

³⁴¹ Reformado como aparece en el texto por Decreto No. 35-96, publicado en el Diario de centro América el 27 de mayo de 1996

					trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo de conflicto.	
Caso Número	Demandante	Demandado	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
2229	Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán (PNFTU	Pakistán	Legislación que impide unirse a sindicatos o federaciones de diferentes locaciones	La celebración de consultas detalladas y francas sobre todas las cuestiones o medidas legislativas propuestas que repercuten en los derechos sindicales. Modifique la legislación para garantizar que los trabajadores de establecimientos o	Artículo 53 En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a: • b) la duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogar automáticamente durante un período igual al	tiempo determinado negociación directa, entre el empleador y sindicato La legislación que impida la constitución de federaciones y confederaciones en que pudieran unirse los sindicatos o federaciones de diferentes actividades en una misma localidad o región, está violentando el derecho que posee todo empleado sujeto a un empleador de hacer valer sus derechos y buscar mejoras salariales.

				instituciones para el tratamiento y atención de los enfermos, incapacitados, indigentes y personas con problemas mentales	estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.	En Guatemala la legislación alberga el este derecho de asociación y sindicalización, buscando un bienestar del trabajador.
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
2293	La Federación de Trabajadores del Petróleo del Perú (FETRAPEP)	Estado de Perú	Han visto congelados sus salarios en virtud de disposiciones legales y administrativas.	sus efectos rigen únicamente para el ejercicio fiscal o presupuestario de 2003 y que según lo manifestado por la empresa PETROPERU S.A., se siguen llevando a cabo negociaciones con las	Artículo 240.- Fuentes de inversiones y gastos del Estado. Sus efectos rigen únicamente para el ejercicio fiscal o presupuestario de 2003. Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social Fallos Relevantes dictados en 1989, 1996, 1999, 2000, 2002, 2003 y	El Estado de Guatemala limito el ejercicio, según documento de fecha 22 de mayo del año 2013, el Ministerio de Finanzas Públicas giro circular Número 004, austeridad y priorización del gasto público. Donde solicitan la reprogramación de financiera institucional se apege a los principios d austeridad y priorización el

				organizaciones sindicales para llegar a un convenio colectivo	2005 ³⁴²	gasto. Con tal propósito las instituciones públicas deberán programar lo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones. Este lineamiento se da para que el presupuesto no sea afectado por los problemas que en el momento pasa el país.
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
2349	NUPGE	Canadá	no actuó de buena fe en la negociación colectiva con los sindicatos representati vos a los	El Comité toma nota de las graves sanciones previstas en dicha ley. el Gobierno ha violado los principios de libertad sindical al adoptar una ley de reanudación del	Artículo 1 ³⁴³ .El presente reglamento regula el procedimiento que deben observar las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el trámite de la negociación, homologación y denuncia de los Pactos Colectivos	En virtud de enmarcar el principio de autonomía, es necesario la intervención de Estado en las negociaciones colectiva, en la cual involucra el presupuesto sometido a estudio por el Ministerio de economía, existe un ley de presupuesto 2014 con sus reformas en las

³⁴² <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>

³⁴³ Acuerdo Gubernativo Numero 221-94

			efectos de renovar los convenios colectivos del sector de servicios públicos y no recurrió a un sistema de arbitraje independiente	trabajo y le urge firmemente a que se abstenga en el futuro de tomar tales medidas legislativas	de Condiciones de Trabajo de empresa o centro de producción determinad. Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social Fallos Relevantes dictados en 1989, 1996, 1999, 2000, 2002, 2003 y 2005 ³⁴⁴	cuales explícitamente habla de las restricciones que posee el Estado para poder Las restricciones presupuestales que en el marco de la negociación colectiva y en el arbitraje impiden el otorgamiento de condiciones económicas de cualquier tipo en favor de las organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos.
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
1768	Sindicatos de Islandia "ASI"	Islandia	violación de la libertad sindical en	El Comité señala de un arreglo entre el gobierno y	Artículo 2 ³⁴⁵ .Ley de Sindicalización y Regulación de Huelgas,	Bajo estas condiciones la negativa a negociar ciertas cláusulas retrasan en resolver

³⁴⁴ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>

³⁴⁵ **LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO
DECRETO NÚMERO 71-86* EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA**

			<p>contra del Gobierno</p>	<p>querellante, en el cual los empleados como los sindicatos deben llegar a un acuerdo en la mesa negociadora de buena fe,</p>	<p>Todo proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo deberá presentarse a la Inspección General de Trabajo cuando la empresa o centro de trabajo de que se trate se ubique en el departamento de Guatemala, y en el interior de la República a la autoridad administrativa de trabajo más próximo. En la solicitud debe señalarse lugar para recibir notificaciones y adjuntar en la misma los siguientes documentos:</p> <p>...La dependencia que recibe la solicitud y proyecto indicados, deberá en el plazo de cuarenta y ocho horas hacer llegar a</p>	<p>los recursos interpuestos en las sedes administrativas para dar vigencia y vida a los convenios, y facultades presupuestarias a la negociación</p>
--	--	--	----------------------------	--	--	---

					la otra parte el respectivo proyecto de pacto para su consideración, por medio de oficio, debiendo asimismo remitir a la Sección de Información Registro y archivo de la Oficialía Mayor, copia de lo actuado dentro del plazo de veinticuatro horas cuando se trate del departamento de Guatemala, y dentro del mismo plazo, más un día por razón de la distancia cuando la dependencia tenga su sede en el interior de la república.	
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
1878	El Sindicato	Perú	Denegó el	Situación compleja	Artículo 2 ³⁴⁶ .Ley de	Bajo estas condiciones la

³⁴⁶ LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO
 DECRETO NÚMERO 71-86* EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

<p>Unitario de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social</p>			<p>registro del Sindicato Unitario Nacional de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social (SUNTAEIP SS).</p>	<p>en la que coexisten dos regímenes jurídicos laborales, uno público y el otro privado, en una misma institución pública. Gobierno que tome las medidas necesarias para que se lleven a cabo negociaciones colectivas para puedan constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y elegir a los representantes de su preferencia</p>	<p>Sindicalización y Regulación de Huelgas, Todo proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo deberá presentarse a la Inspección General de Trabajo cuando la empresa o centro de trabajo de que se trate se ubique en el departamento de Guatemala, y en el interior de la República a la autoridad administrativa de trabajo más próximo. En la solicitud debe señalarse lugar para recibir notificaciones y adjuntar en la misma los siguientes documentos: ...La dependencia que recibe la solicitud y proyecto indicados, deberá</p>	<p>negativa a negociar ciertas cláusulas retrasan en resolver los recursos interpuestos en las sedes administrativas para dar vigencia y vida a los convenios, y facultades presupuestarias a la negociación</p>
---	--	--	--	--	--	--

					<p>en el plazo de cuarenta y ocho horas hacer llegar a la otra parte el respectivo proyecto de pacto para su consideración, por medio de oficio, debiendo asimismo remitir a la Sección de Información Registro y archivo de la Oficialía Mayor, copia de lo actuado dentro del plazo de veinticuatro horas cuando se trate del departamento de Guatemala, y dentro del mismo plazo, más un día por razón de la distancia cuando la dependencia tenga su sede en el interior de la república.</p>	
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
1993	El Sindicato	Venezuel	Trabas en el	Comité invita a la	Artículo 240.- Fuentes de	De fecha 22 de mayo del año

	de Empleados Públicos del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SEPIVIC)	a	procedimiento para la negociación colectiva de los funcionarios públicos, negativa a negociar ciertas cláusulas, retrasos en resolver recursos interpuestos en sede administrativa	organización querellante a que formule sus comentarios en relación con el nuevo reglamento. atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso	inversiones y gastos del Estado. Toda ley que implique inversiones y gastos del Estado debe indicar la fuente de donde se tomarán los fondos destinados a cubrirlos. Si la inversión o el gasto no se encuentran incluidos e identificados en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado aprobado para el ejercicio fiscal respectivo, el Presupuesto no podrá ampliarse por el Congreso de la República sin la opinión favorable del Organismo Ejecutivo. Si la opinión del Organismo Ejecutivo fuere desfavorable, el Congreso de la República sólo podrá	2013, el Ministerio de Finanzas Públicas giro circular Número 004, austeridad y priorización del gasto público. Donde solicitan la reprogramación de financiera institucional se apegue a los principios d austeridad y priorización el gasto. Con tal propósito las instituciones públicas deberán programar lo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones. Este lineamiento se da para que el presupuesto no sea afectado por los problemas que en el momento pasa el país.
--	---	---	--	---	--	---

					<p>aprobar la ampliación con el voto de por lo menos las dos terceras partes del número total de diputados que lo integran. Esta disposición no ha sido objeto de examen particularizado.</p> <p>Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social Fallos Relevantes dictados en 1989, 1996, 1999, 2000, 2002, 2003 y 2005³⁴⁷</p>	
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
1899	La Unión de Trabajadores de la	Argentina	Permite la contratación de	que se derogue la dictada por el Consejo de	Artículo 2 ³⁴⁸ . Todo proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones	La injerencia en la aplicación de los convenios vigentes hace que las negociaciones colectivas

³⁴⁷ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>

³⁴⁸ **ACUERDO GUBERNATIVO NUMERO 221-94, Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado**

	Educación de Río Negro (UNTER)		trabajadores durante una huelga de los trabajadores docentes	Educación de la Provincia de Río Negro.- el Comité pide al Gobierno que se asegure de que el Consejo de Educación de la Provincia de Río Negro (CEP) respete los acuerdos paritarios pactados y que se utilicen los procedimientos legales si desea renegociar tales acuerdos	de Trabajo deberá presentarse a la Inspección General de Trabajo cuando la empresa o centro de trabajo de que se trate se ubique en el departamento de Guatemala, y en el interior de la República a la autoridad administrativa de trabajo más próximo. En la solicitud debe señalarse lugar para recibir notificaciones y adjuntar en la misma los siguientes documentos: ...La dependencia que recibe la solicitud y proyecto indicados, deberá en el plazo de cuarenta y ocho horas hacer llegar a la otra parte el respectivo proyecto de pacto para su	puedan ser recortar o anular su vigencia, bajo estas condiciones la negativa a negociar ciertas cláusulas retrasa en resolver los recursos interpuestos en las sedes administrativas para dar vigencia y vida a los convenios, y facultades presupuestarias a la negociación.
--	--------------------------------	--	--	---	---	---

					<p>consideración, por medio de oficio, debiendo asimismo remitir a la Sección de Información Registro y archivo de la Oficialía Mayor, copia de lo actuado dentro del plazo de veinticuatro horas cuando se trate del departamento de Guatemala, y dentro del mismo plazo, más un día por razón de la distancia cuando la dependencia tenga su sede en el interior de la república.</p> <p>Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social Fallos Relevantes dictados en 1989, 1996, 1999, 2000, 2002, 2003 y</p>	
--	--	--	--	--	--	--

Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	2005 ³⁴⁹ Legislación Nacional	Observaciones
2172	El Sindicato de Pilotos y Técnicos de Lan Chile (SPTLC)	Chilé	Utilización de prácticas ilegales de discriminación anti sindical	Confirma que se dieron negociaciones anti sindicales, para impedir la negociaciones futuras	Es esencialmente normativo, aunque no está prohibido que en el mismo se estipulen obligaciones (Art. 49 del C. de T.) inciso (b) Es de negociación obligatoria para el patrono siempre que en la Empresa o en el Centro de producción de que se trate, estén sindicalizados más de la cuarta parte del total de trabajadores y si en la misma empresa o centro de producción determinado existen varios sindicatos, el pacto debe negociarse	El derecho de Negociación Colectiva (materializada en el Contrato Colectivo de Trabajo), junto con el de sindicación y la huelga conforman la trilogía indisoluble de los derechos colectivos y son los instrumentos que el constituyente puso en manos de los trabajadores para la defensa de sus intereses como clase social. Las estimaciones que conlleva el comité a dar explicaciones para la estimación y comparación de los estatutos de los convenios así como la comparación de los contratos,

³⁴⁹ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>

				<p>con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores afectados por la negociación. Y, como ya quedó apuntado, en el caso que existan diversos sindicatos gremiales, el pacto debe negociarse con el conjunto de ellos si éstos así lo acuerdan, caso contrario, el patrono está obligado a negociar un pacto colectivo con cada uno de ellos. (Art. 51 del C. de T.)</p> <p>Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social Fallos Relevantes dictados en 1989, 1996, 1999, 2000, 2002, 2003 y 2005³⁵⁰</p>	<p>se ve que ambos son para el resguardo y protección del empleado y de la organización del empleador, llevando consigo un fin primordial el pleno desarrollo de los medios de negociación</p>
--	--	--	--	--	--

³⁵⁰ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>

Caso Número	Demandante	Demandado	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
1976	El Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU), LUSAKA	Zambia,	Congelación salarial en la administración pública; impago salarial por parte de los ayuntamientos.	Prioridad a la negociación colectiva y que antes esas disposiciones el comité opina que a un futuro ese tipo de decisiones no se tomen.	Artículo 1 ³⁵¹ .El presente reglamento regula el procedimiento que deben observar las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el trámite de la negociación, homologación y denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de empresa o centro de producción determinad.	La complejidad de las estructuras de la administración pública. Sus competencias, capacidades y procedimientos abarcan la mayoría de las cuestiones que afectan a los ciudadanos y a las empresas. • En el sector privado las empresas persiguen intereses particulares y se caracterizan por la búsqueda de beneficios económicos, en tanto que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general. • La enorme complejidad y la variedad de las funciones del Estado están en constante

³⁵¹ Acuerdo Gubernativo Numero 221-94

Caso Número	Demandante	Demandado	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
1733	Confederación de Sindicatos CSN, SFPQ, CEQ. IE, sindicatos de enseñanza	Canadá	Violación de los principios de libertad sindical al optar por leyes que violan las condiciones de trabajo del sector público	Que establezca medidas de estabilidad económica, procedimiento de mediación y conciliación. A fin de la búsqueda de soluciones idóneas.	Código de Trabajo Artículo 253. Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salario o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas. Artículo 254. El hecho de que un paro o una huelga terminan con arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo de conflicto	cambio. • En muchos países El convenio inicialmente aplicable a la unidad transmitida continuará produciendo plenos efectos en su ámbito de aplicación. Los efectos de la transmisión se limitaran a suponer una extensión de la eficiencia de dicho convenio en relación de los trabajadores transferidos por la quiebra. En un caso en los cuales específicamente recae el acto vinculante que contempla la quiebra, se debe de solicitar el cumplimiento de sus responsabilidades aportadas en un convenio colectivo ante suscrito, siempre y cuando este no altere la continuidad del funcionamiento de la empresa

						así como el labor de sus empleados, quienes serían los más perjudicados ante un concurso de quiebra.
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
1878	Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Peruana de Radiodifusión (SUTRACPR)	Perú	Inscripción denegada del registro de comunicaciones del Sindicato Unitario de Técnicos y Auxiliares Especializados del Instituto Peruano de Seguridad Social	Comité observa que se trata de una situación compleja en la que coexisten dos regímenes jurídicos laborales, uno público y el otro privado	Artículo 217. Los sindicatos no pueden iniciar sus actividades como tales antes de obtener reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el presente Código, mediante resolución del Ministerio en donde se ordene la inscripción correspondiente. Gaceta de los Tribunales	<i>Estado al regular las relaciones laborales, la negociación colectiva se rige como punto estratégico dentro del ámbito económico y factor clave en el desarrollo del país; presentando en la actualidad un debilitamiento en su estructura, producto de políticas públicas impuestas en materia socio-laboral, que implicaría la posibilidad de eliminar la actuación colectiva y dirigir acciones hacia una dependencia casi total hacia el Estado y sus recursos.</i>

					de Trabajo y Previsión Social Fallos Relevantes dictados en 1989, 1996, 1999, 2000, 2002, 2003 y 2005 ³⁵²	verificación de los recursos disponibles para tener capacidad de negociación colectiva, verificar las exigencias ante un dictamen previo a la creación por las autoridades financieras, otorgando a la empresa o entidad a la que se refiere el proyecto de contrato a negociar, el informe del gasto público al cual estarían sujetos. Así como verificar la personalidad jurídica que posee.
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
2020	Federación de Trabajadores de Correos y Comunicacion	Nicaragua	Falta de negociación de pliego de peticiones	En lo referente al alegato de allanamiento de locales sindicales y	Código de Trabajo Artículo 253. Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los	El convenio inicialmente aplicable a la unidad transmitida continuará produciendo plenos efectos en su ámbito de

³⁵² <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>

	es “Enrique Schmidt Cuadra		ante el Ministerio del Trabajo para la negociación de un nuevo convenio colectivo en la Empresa Nicaragüens e de Telecomunicaciones	de confiscación de varios documentos sindicales, el Gobierno comunica que no existen agrupaciones paramilitares en Nicaragua y que no se produjo la toma de locales sindicales.	trabajadores que estén percibiendo salario o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas. Artículo 254. El hecho de que un paro o una huelga terminan con arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo de conflicto.	aplicación. Los efectos de la transmisión se limitara a suponer una extensión de la eficiencia de dicho convenio en relación de los trabajadores transferidos” So quiebra. En un caso en los cuales específicamente recae el acto vinculante que contempla el concurso de quiebra, se debe de solicitar el cumplimiento de sus responsabilidades aportadas en un convenio colectivo ante suscrito, siempre y cuando este no altere la continuidad del funcionamiento de la empresa así como el labor de sus empleados, quienes serían los más perjudicados ante un concurso de quiebra.
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones

2030	La Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y el Sindicato de Trabajadores y Pensionados del Registro Nacional y Afines (SITRARENA) CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES RERUM NOVARUM	Costa Rica	Incumplimiento de un acuerdo colectivo en el sector público y restricciones legislativas a la negociación colectiva en el sector público en virtud de la legislación.	el Comité pidió al Gobierno que envíe tan pronto como se dicte la sentencia del Tribunal Superior Contencioso relativa al acuerdo 18-97 de 17 de abril de 1997 tomado por la Junta Administrativa del Registro Nacional. El Comité toma cuenta de estas informaciones. Señala a la organización querellante que la cuestión del derecho de	Artículo 7³⁵³. Validez Jurídica De Trámites. Se reconoce la validez jurídica de los actos y trámites administrativos realizados a la fecha en que entre en vigencia esta ley por las organizaciones sindicales en formación, con la finalidad de obtener su personalidad jurídica, pudiendo completar aquellos requisitos que no hubieren sido satisfechos ARTICULO 3.³⁵⁴ Todo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre las partes, deberá presentarse ante la Sección de Información,	Una organización en la cual las funciones públicas se distribuyen conforme a criterios de orden eficacia, descomponiéndose en una serie de unidades administrativas integradas por una esfera de competencias y medios materiales que son ejercidas por una o varias personas a la unidad de que se trata. La aprobación de los pactos conlleva el integrar a la negociación al órgano Administrativo de Justicia que en nuestro caso será el Ministerio de Trabajo, para que se dé la celebración y validez del pacto celebrado. Este acto se vuelve en si engorroso y
------	---	------------	---	--	--	---

³⁵³ Ley De Sindicalización Y Regulación De La Huelga De Los Trabajadores Del Estado Decreto Número 71-86*

³⁵⁴ Acuerdo Gubernativo Numero 221-94

				negociación colectiva en el sector público será tratada en el marco de otro caso.	Registro y Archivo de la Oficialía Mayor cuando se trate del departamento de Guatemala, y en el interior de la República a la autoridad administrativa de Trabajo más próxima. En este último caso la dependencia que reciba el pacto deberá verificar los extremos a que se refiere el párrafo siguiente y remitir el expediente a la Sección de Información, Registro, y Archivo de la Oficialía Mayor, en el plazo de veinticuatro horas, más el de la distancia.	tardío ya que existe un proceso de cumplimiento y tiempo determinados
Caso Número	Demandante	Demandado	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
2025	La Internacional	Canadá	la adopción de la ley de	insiste en permitir la	Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión	

	de la Educación (IE), la Federación de Docentes del Canadá (FDC), la Federación de Docentes de Ontario (FDO) y la Asociación de Docentes Católicos de habla inglesa de Ontario (OECTA)”		retorno a la escuela, la que pone final a las huelgas y al cierre de los establecimientos de enseñanza secundaria de ocho consejos escolares territoriales de Ontario	negociación colectiva siga su proceso, y que las partes lleguen a una eficaz negociación y solución al conflicto, el gobierno tomo como iniciativa de no intervenir para que no hubieses injerencia inmediata buscando la solución de los problemas con mesura	Social Fallos Relevantes dictados en 1989, 1996, 1999, 2000, 2002, 2003 y 2005 ³⁵⁵	
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
2194	Fenestag	Guatemala	viola el derecho de	Exigió el retiro de las iniciativas de ley	Artículo 275. <i>Los asuntos a que se refiere el</i>	<i>Frente a la posición del Estado al regular las relaciones</i>

³⁵⁵ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/17160.pdf>

			<p>negociación colectiva al establecer en el marco de disposiciones especiales de ejecución presupuestaria para el ejercicio fiscal</p> <p>presentadas al Organismo Legislativo sobre “generación de empleo formal y trabajo por hora”, por considerarlas “lesivas para el pueblo soberano de Guatemala”.</p> <p>El movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco está integrado por la Confederación de unidad Sindical de Guatemala (CUSG), la Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Unión Sindical de</p>	<p>artículo... son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden.</p> <p>Artículo 20. El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) a la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los</p>	<p>laborales, la negociación colectiva se erige como punto estratégico dentro del ámbito económico y factor clave en el desarrollo del país; presentando en la actualidad un debilitamiento en su estructura, producto de políticas públicas impuestas en materia socio-laboral, que implicaría la posibilidad de eliminar la actuación colectiva y dirigir acciones hacia una dependencia casi total hacia el Estado y sus recursos.</p> <p>Existe una ley de presupuesto 2014 y sus reformas la cual fue creada, para proponer restricciones propuestas por el Estado, resguardando la economía cuando esta se encuentra en peligro, este debía poseer un resguardo el cual</p>
--	--	--	--	--	---

				<p>Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) y el Movimiento de Trabajadores Campesinos (MTC) y campesinas de San Marco.</p>	<p><i>que este Código crea; y b) a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en</i></p>	<p>delimita las acciones de los sindicatos en hacer negociaciones futuras las cuales pueden poner en riesgo el sostenimiento y estabilidad del Estado.</p>
--	--	--	--	---	--	--

					<p>parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores. Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.</p> <p>ARTICULO 1.³⁵⁶ El presente reglamento regula el procedimiento que deben observar las dependencias del Ministerio de Trabajo y</p>	
--	--	--	--	--	---	--

³⁵⁶ ACUERDO GUBERNATIVO NUMERO 221-94

					<i>Previsión Social en el trámite de la negociación, homologación y denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de empresa o centro de producción determinado.</i>	
Caso Número	Demandante	Demanda do	Queja	Conclusiones del Comité	Legislación Nacional	Observaciones
1561	Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), antigua CIOSL	España	Figura en una comunicación de la Ejecutiva Federal de Servicios Públicos de la Unión General de	En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que el presente caso no requiere un examen más detenido.	Artículo 1 ³⁵⁷ .El presente reglamento regula el procedimiento que deben observar las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el trámite de la negociación, homologación y denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo	En un informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT se indica que hay “ciertas diferencias entre el empleo público y el privado y las particularidades de la administración pública las cuales señaladas por numerosos autores que

³⁵⁷ Acuerdo Gubernativo Numero 221-94

			Trabajadores. libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,		de empresa o centro de producción determinada. "Artículo 4. PROCEDIMIENTOS. ³⁵⁸ Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes: a) La vía directa tendrá carácter obligatorio para	justifican dichas modalidades de aplicación". Entre esas diferencias, la comisión señala las siguientes, la mayoría de las cuales coinciden con la realidad de Guatemala o, en su caso, debieran ser tomadas en consideración: • La complejidad de las estructuras de la administración pública. Sus competencias, capacidades y procedimientos abarcan la mayoría de las cuestiones que afectan a los ciudadanos y a las empresas. • En el sector privado las empresas persiguen intereses particulares y se caracterizan por la búsqueda de beneficios económicos, en tanto que el Estado y la administración pública tienen la
--	--	--	---	--	---	---

³⁵⁸ Reformado como aparece en el texto por Decreto No. 35-96, publicado en el Diario de centro América el 27 de mayo de 1996

				<p>tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajos teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado</p>	<p>obligación de velar por el interés general.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La enorme complejidad y la variedad de las funciones del Estado están en constante cambio. • En muchos países, con frecuencia por mandato constitucional, se procede a la regulación de las condiciones generales de empleo de los funcionarios públicos de manera más o menos exhaustiva; y también se aplican estatutos normativos específicos a ciertos funcionarios públicos (fuerzas armadas, personal docente, etc.). • El gasto público incluidas las remuneraciones de los funcionarios – requiere la aprobación previa de las secciones correspondientes del presupuesto del Estado por la asamblea legislativa. En este
--	--	--	--	---	--

						<p>sentido la negociación colectiva está condicionada por diferentes motivos por los procesos presupuestarios y su lógica. • Los procedimientos de contratación de la administración pública imponen requisitos de transparencia, mérito y capacidad, así como garantías con miras a asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades</p> <p>En virtud de enmarcar el principio de autonomía, es necesario la intervención de Estado en las negociaciones colectiva, en la cual involucra el presupuesto sometido a estudio por el Ministerio de economía, existe un ley de presupuesto 2014 con sus reformas en las cuales explícitamente habla de</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>las restricciones que posee el Estado para poder Las restricciones presupuestales que en el marco de la negociación colectiva y en el arbitraje impiden el otorgamiento de condiciones económicas de cualquier tipo en favor de las organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos</p>