



Oficina
Internacional
del Trabajo

Normas Internacionales del Trabajo en Materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva

Guía de Estudio
para el Sector Empresarial

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT. Equipo técnico de Trabajo Decente y oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

Normas Internacionales del Trabajo en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva:
Guías de Estudio para el sector empresarial. San José, Organización Internacional del Trabajo, 2010

Normas internacionales del trabajo, libertad sindical, negociación colectiva, empleador.
04.01.6

ISBN 978-92-2-324126-1 (impreso)
ISBN 978-92-2-324127-8 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: centrodocumentacion@oit.or.cr

Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

Coordinación y Supervisión: ACT/EMP; Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco y Proyecto Diálogo Social.

Elaborado por: Alexander Godínez Vargas

Diseño y diagramación: SGP Asociados

Impreso en Costa Rica

www.oit.or.cr

Este documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas de dicho departamento ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos de América.

ADVERTENCIAS

El uso de un lenguaje, que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres, es una de las preocupaciones de la OIT. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido un acuerdo.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que, todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

Introducción

El derecho de sindicación, el de negociación colectiva y el derecho de huelga constituyen los tres vértices más importantes a partir de los cuales se apuntalan los muros que encierran el contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical.

El contenido y alcance de esta libertad universal, que encuentra sus orígenes en la propia dignidad humana, han sido desarrollados por medio de diferentes instrumentos internacionales, unas veces adoptados por la Organización de Naciones Unidas o la Organización de Estados Americanos y, en otras por la Organización Internacional del Trabajo.

Estamos en presencia de un derecho fundamental y ello es un hecho indiscutible. Basta mirar en tal sentido, entre otros, el art. 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el art.8.1.a. del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, los arts. 20.1 y 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, o el art.16.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); lo que termina reiterando la propia Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Aunque el mayor protagonismo lo adquieren el Convenio No 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así como el Convenio No 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que forman parte de los denominados convenios fundamentales y que han sido objeto de ratificación por todos los países de la región, debe tenerse presente que no son las únicas normas internacionales del trabajo que deben ser consideradas, pues también el Convenio No 135 sobre los representantes de los trabajadores y especialmente, la Recomendación No 143 que lleva el mismo nombre, adquieren una importancia esencial en el marco de las relaciones de empleo privado. Todavía es mayor su relevancia, desde una perspectiva estrictamente formal, en el caso de uno de los países de la región, Costa Rica, donde estos dos últimos han sido de igual forma sometidos al proceso legislativo de ratificación.

Decimos que desde una perspectiva al menos formal, pues en sentido material, aunque el Convenio No.135 no ha sido ratificado en todos los casos, pues solo Costa Rica, El Salvador y Nicaragua lo han hecho, si se tiene en consideración que sigue siendo un desarrollo de los principios que delimitan la libertad sindical, bien podrían ser considerado su contenido como parte del núcleo del mismo derecho fundamental.

La importancia de conocer cada vez con mayor profundidad el contenido y los alcances del derecho de libertad sindical es aún más apremiante por dos razones. Desde la perspectiva del derecho interno, porque los tribunales de la jurisdicción constitucional, cuando no los propios tribunales de la jurisdicción común, especializada o no, han comprendido con mayor facilidad y claridad que se trata de normas que se integran al derecho interno y por tanto son aplicables de forma inmediata al caso concreto, sin necesidad de que exista una norma de rango legal o reglamentaria que las desarrolle.

Dando un paso más allá, incluso la propia Sala Constitucional de Costa Rica ha advertido que los instrumentos de Derechos Humanos y entre ellos los relacionados con la libertad sindical, “tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman por sobre la Constitución”¹.

Sin embargo, hay una perspectiva que tampoco puede obviarse, menos aún en el marco actual de la globalización económica, y especialmente en esta región, que ha vivido numerosos ejemplos de cómo los compromisos adquiridos como parte de las reglas de comercio internacional, también le imponen el respeto del derecho de libertad sindical como parte del contenido básico de las cláusulas sociales asociadas al texto de los Tratados. En lo que ahora nos interesa, basta con recordar el Capítulo XVI del Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, América Central y los Estados Unidos (TLC RD-CAUSA, también nominado CAFTA-DR, por sigla en inglés) y recientemente, el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y América Central.

En consecuencia, dado que el conocimiento del contenido de este derecho fundamental a la libertad sindical es una tarea apremiante e indispensable para la adecuada administración del modelo de relaciones laborales en todos los países de la región, se ha considerado necesario implementar, entre otras acciones de capacitación, la presente guía de estudio que le permita al lector de forma sencilla, rápida y clara, ayudarlo a introducirse en el estudio de las normas internacionales del trabajo que luego forman parte del anexo normativo de la misma.

La guía se limita al estudio de dos de los tres vértices del contenido esencial de la libertad sindical. En primer lugar, al derecho de asociación o de sindicación y en segundo lugar, al derecho de negociación colectiva, dejando a un lado, el no menos importante derecho de huelga o de paro, pero que desde la perspectiva del sector empleador no adquiere mayor relevancia.

1. Res: 2313-95. Sala Constitucional, a las dieciséis horas dieciocho minutos del nueve de mayo de mil novecientos noventa y cinco.

Del mismo modo, debe también hacerse la advertencia de que mientras el derecho de sindicación o de asociación sindical se aborda con la finalidad de que los empleadores adquieran un conocimiento más profundo de aquellas formas organizativas que se presentan en su ámbito empresarial como representantes de los intereses de los trabajadores y por tanto comprendan cuáles son sus derechos y obligaciones; el derecho de negociación colectiva se enfoca en la dimensión de comprender las formas, contenidos y efectos que se derivan del medio más importante que se tiene, de parte de los trabajadores para alcanzar el máximo impacto de la acción sindical, y de parte de los empleadores para lograr no solo acuerdos que le permitan producir en ausencia de conflictos colectivos, sino también, en condiciones de mayor productividad y competitividad para hacer frente, por ejemplo, a una crisis, que como la que recién se ha originado en el mercado financiero, ha puesto a prueba las bondades del modelo de negociación colectiva.

La Guía pretende ser en definitiva, un instructivo que facilite a quienes participan de los órganos internos que tienen a su cargo los temas laborales de las organizaciones nacionales de empleadores, el acercamiento y el estudio de las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, en materia de libertad sindical, especialmente en lo que se refiere al derecho de asociación y negociación colectiva, de una forma rápida pero comprensiva de los principales criterios que deben tenerse en cuenta para un estudio integral de los temas.

Al mismo tiempo que se estudian las normas internacionales relacionadas con el tema, se desarrolla su contenido con apoyo de los criterios de los órganos de control más importantes que tiene la OIT, a saber, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical. A ello se une, la cita de diversas cláusulas convencionales que provenientes de negociaciones colectivas ya realizadas por diversas empresas privadas de la región, nos dan ejemplos de formas en las que los principios normativos o los criterios interpretativos pueden hacerse realidad. De este modo, se combina teoría y práctica, para facilitar el aprendizaje de los conceptos.

La negociación colectiva no sólo es una oportunidad para alcanzar un acuerdo que garantice la paz social en el ámbito de trabajo en el cual se encuentre vigente, lo que, sin duda alguna fue uno de los motivos históricos que se asocian con su desarrollo, no debe olvidarse que actualmente es una herramienta que puede llegarse a utilizar para asegurarse un mayor compromiso de los trabajadores en la mejora de los índices de productividad, y también ha sido la vía para que en determinados momentos se alcancen puntos de encuentro entre los actores sociales que asegure válidamente la adopción de decisiones orientadas a la flexibilidad de las condiciones de trabajo y a la sostenibilidad de la actividad empresarial.

Por todo ello, existiendo un compromiso constitucional del Estado de velar porque sus ciudadanos disfruten de condiciones de bienestar social y especialmente, en materia de trabajo, de beneficios y garantías que les aseguren un trabajo en condiciones de dignidad, no debe olvidarse que la negociación colectiva es la herramienta esencial para alcanzar estos objetivos, pues cuando el progreso social se impulsa no de forma exclusivamente heterónoma –es decir, bajo el imperio de la ley- sino primordialmente autónoma –es decir, por el acuerdo voluntario de los actores sociales-, resulta más fácil adquirir compromisos en materia de competitividad y asegurar una mejor y más amplia distribución de las riquezas que genera el país.

Índice

INTRODUCCIÓN	5
PRIMERA PARTE. El contenido del derecho de libertad sindical	12
I. Derechos sindicales y libertades públicas	15
II. Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas ...	17
III. Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa	18
IV. Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas	21
V. Derecho de las organizaciones de redactar los estatutos y reglamentos	23
VI. Derecho de las organizaciones de elegir libremente a los representantes	24
VII. Derecho de las organizaciones de organizar su administración	28
VIII. Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción	29
IX. Disolución y suspensión de las organizaciones	30
X. Representantes sindicales y representantes libremente elegidos por los trabajadores	30
XI. Protección contra la discriminación antisindical y elementos del juicio de discriminación	30
XII. Protección contra los actos de injerencia y las prácticas laborales desleales	35
XIII. Libertad Sindical y Solidarismo	35

XIV. Facilidades sindicales	36
XV. La acción sindical y el deber de garantizar el funcionamiento eficaz de la empresa	39
SEGUNDA PARTE. El contenido del derecho de Negociación Colectiva	41
I. Titularidad del derecho de negociación colectiva	44
II. Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva	44
III. Materias cubiertas por la negociación colectiva	44
IV. El principio de la negociación libre y voluntaria	46
V. Mecanismos destinados a facilitar la negociación colectiva	46
VI. El principio de la negociación de buena fe	47
VII. La negociación colectiva con representantes no sindicales	48
VIII. El reconocimiento de las organizaciones más representativas	48
IX. Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar	50
X. Derechos de los sindicatos minoritarios	51
XI. Determinación de las organizaciones de empleadores habilitadas para negociar	51
XII. Representación de las organizaciones en la negociación colectiva ...	51
XIII. Nivel de la negociación colectiva	52
XIV. Restricciones al principio de la negociación libre y voluntaria	52
XV. Plazos para la negociación	54
XVI. Duración de los convenios colectivos	54
XVII. Extensión de convenios colectivos	55

XVIII. Relaciones entre contratos individuales de trabajo y convenios colectivos 55

XIX. Incentivos a los trabajadores para que renuncien a la negociación colectiva 55

XX. Cierre de la empresa y aplicación del convenio colectivo 56

DOCUMENTOS CONSULTADOS 57

De la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) 57

Instrumentos de Negociación Colectiva de la Subregión 59

PRIMERA PARTE: El contenido del derecho de libertad sindical

Trabajadores y empleadores gozan del derecho de asociarse con otros para formar organizaciones por medio de las cuales poder alcanzar beneficios que mejoren las condiciones en las que actúan dentro del mercado de trabajo.

Por consiguiente, se trata de un derecho que puede ser ejercido por ambos actores sociales, aunque en muy pocos casos los empleadores haciendo uso de ese derecho de organizarse colectivamente, se han agrupado bajo la figura típica del “sindicato”, adoptando en su lugar modelos afines a las asociaciones civiles, ejemplo de lo cual son las cámaras empresariales. De allí que, hablaremos primordialmente del derecho de libertad sindical de los trabajadores. No obstante, el reconocimiento realizado por los órganos de control de la OIT acerca del contenido y alcance de este derecho fundamental, resulta aplicable a las organizaciones de empleadores, a sus dirigentes y a sus miembros afiliados.

Dado que, salvo casos de excepción, las denuncias que se presentan ante el Comité de Libertad Sindical por el incumplimiento de los Convenios Fundamentales de la OIT en materia de libertad sindical o las acciones de control llevadas a cabo por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, son en uno y otro caso, promovidas o impulsadas mayoritariamente por las organizaciones de trabajadores, la doctrina que aquí se cita de estos dos órganos, ya contiene un tratamiento de este tema que se orienta necesariamente al estudio del derecho de libertad sindical de las organizaciones sindicales, de los representantes de los trabajadores y de los mismos trabajadores.

En todo caso, como el objetivo de la guía es fortalecer el conocimiento y comprensión de este derecho fundamental entre los miembros de las comisiones laborales de las organizaciones de empleadores y considerando que con frecuencia ellos deberán de opinar o preparar informes sobre iniciativas legislativas o prácticas existentes en el mercado, que tiene que ver primordialmente con el ejercicio de la libertad sindical por los trabajadores y no con el ejercicio de ese mismo derecho por sus propias organizaciones de empleadores, la forma en la que se aborda este tema en las siguientes páginas, más que limitar el alcance de esta iniciativa, cumple con su objetivo.

Las modalidades por medio de las cuales se ejerce el derecho de representación colectiva de los trabajadores pueden adoptar múltiples denominaciones.

En el Convenio No.135 OIT sobre los representantes de los trabajadores y su Recomendación No.143 del mismo nombre, la expresión “representantes de los trabajadores” comprende a todos aquellos que de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, son: a) representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa y “cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos” (3.b del Convenio)

Por ello, puede ser necesario a veces referirse a la existencia de un sistema dual de ejercicio de la actividad sindical². Una dualidad –conformada por representantes “electos” y representantes “sindicales”- de la que también tenía noticia la propia Conferencia General de la OIT, durante las discusiones preliminares a la aprobación del Convenio No.135 OIT. De hecho, examinando la posibilidad de que en algunos Estados existiera una “mayor o menor influencia” o “dominación” del movimiento sindical en la elección de los representantes electos, ya se indicaba que aunque tal situación existiera, ella “no altera el principio según el cual, desde el punto de vista teórico, dichos organismos –refiriéndose a los denominados como representantes electos- son instituciones independientes del movimiento sindical”³.

En todo caso, y de acuerdo con el Convenio No.135 OIT, por “representantes de los trabajadores”, hacemos alusión a todas estas formas organizativas de representación de intereses.

En lo que respecta a los trabajadores, el derecho de libertad sindical no concluye con el derecho a asociarse, sino que se extiende a los derechos de negociación colectiva, huelga y promoción de conflictos colectivos. Estos han sido llamados

2. REY GUANTER, Salvador del. La conducta antisindical: principios generales a la luz de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En: Relaciones Laborales. Madrid: Editorial La Ley. Tomo I, 1987, p.248; DURAN LOPEZ, Federico. La acción sindical en la empresa tras la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En: Claridad. Madrid. N°8, Julio-Agosto, 1985, p.28; BAYLOS GRAU, Antonio. La institucionalización de la actuación sindical como elemento de mediación frente a la crisis. En: Revista Española de Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Civitas. No. 21, enero-marzo, 1985, p.34; PRADOS DE REYES, Francisco Javier. Representación unitaria y representación sindical en la empresa: Evolución de sistemas, op.cit., p.181; DURAN LOPEZ, Federico y SAEZ LARA, Carmen. Libertad sindical y acción sindical en la empresa en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En: Revista Española de Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Civitas. No. 52, marzo-abril, 1992, p.174 y siguientes.
3. OIT. Protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa. Informe VIII(1) a la 54ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1969, p.8.

derechos de actividad “de cara a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”⁴ y se caracterizan por formar el núcleo mínimo e indisponible, “sin el cual el propio derecho de libertad sindical no sería <<reconoscible>>”⁵, porque son ineludiblemente necesarias “para que el derecho permita a su titular la satisfacción de aquellos intereses para cuya consecución el derecho se otorga”⁶. Sin embargo, ese contenido esencial no es históricamente determinado y puede “sufrir una adaptación evolutiva en el tiempo”⁷.

Pero, tampoco son los únicos, pues allí quedan comprendidos “*todos los medios lícitos*”⁸, atribuidos por normas infraconstitucionales “que pasan a integrar el contenido del derecho” de libertad sindical⁹, como lo son el derecho de participación institucional o de promoción de elecciones y presentación de candidaturas, que configuran ese “*contenido ampliado de la libertad sindical*”¹⁰.

Reconocido el derecho de asociación, el legislador confiere a la organización y a los representantes de los trabajadores, un conjunto de garantías y facilidades de titularidad individual y finalidad colectiva. Unas, las garantías, como protección frente a los actos discriminatorios de los que puedan ser objeto, con ocasión de su actividad sindical; otras, las facilidades, para ayudarles al desempeño rápido y eficaz de sus labores.

En ambos casos, el legislador impone al empleador la obligación de otorgar y respetar en beneficio de sus trabajadores, tales derechos; pero ello no justifica ni ampara el uso abusivo de éstos. Así, a la par de estas garantías y facilidades, corre por igual el deber de respeto al principio de buena fe, que debe gobernar las relaciones laborales¹¹. Consecuencia de todo esto, una vez que se incurre en el abuso o ejercicio antisocial del derecho no pueda seguirse manteniendo la protección o el disfrute de cierta facilidad, porque los beneficios concedidos no son de carácter absoluto¹².

4. Sentencia del Tribunal Constitucional de España (Sala Iª), N°73, de 27 de junio de 1984, f.j.1°.

5. Sentencia del Tribunal Constitucional de España (Sala Iª), N°39, de 31 de marzo de 1986, f.j. 3°B.

6. Sentencia del Tribunal Constitucional de España (Pleno), N°11, de 8 de abril de 1981, f.j.10°.

7. Luciano PAREJO ALFONSO. El contenido esencial de los derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional; a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981”. Revista de Derecho Constitucional, N°3, sep-dic., 1981, p.188,

8. Sentencia del Tribunal Constitucional de España (Sala Iª), N°37, de 11 de mayo de 1983, f.j.2°.

9. Sentencia del Tribunal Constitucional de España (Sala Iª), N°9, de 25 de enero de 1988, f.j.2°.

10. Sentencia del Tribunal Supremo de España (Sala de lo Social), 11 de abril de 1991, f.d.3°, Ar.3263.

11. Manuel ALONSO GARCIA. Curso de Derecho del Trabajo”. Ariel, Barcelona, 10ª ed., 1987, p.227.

12. Sentencia del Tribunal Supremo de España (Sala de lo Social), de 23 de octubre de 1984, Ar.5319.

Por otra parte, y a pesar de que es el legislador quien debe concretizar el conjunto de derechos que se le otorgan a los representantes de los trabajadores en general; en tanto se trata de herramientas imprescindibles para el ejercicio de la actividad sindical, estas se integran en el contenido esencial del derecho de libertad sindical¹³, y la vulneración de aquéllos medios, constituye a su vez, una violación del propio derecho fundamental¹⁴.

I. Derechos sindicales y libertades públicas

Referencias:

Artículo 3 numeral 2 del Convenio número 87

Artículo 11 del Convenio número 87

Una pieza fundamental del Estado Social de Derecho es el respeto de la libertad sindical y con él, del conjunto de libertades públicas que forman parte de su contenido esencial.

El ejercicio de la libertad sindical puede colaborar en el fortalecimiento del estado de bienestar social y muestra de ello fue el hecho de que el 2 de octubre del 2009, en el marco de la Conferencia Global de UNI Commerce, celebrada en Dublín, Irlanda, Inditex y la federación sindical UNI Global Union firmaron un acuerdo global de garantía de los derechos laborales.

De acuerdo con el comunicado de prensa¹⁵, el pacto alcanzado recogía formalmente la voluntad de las partes de colaborar conjuntamente en el aseguramiento tanto de los derechos laborales de los trabajadores como del crecimiento sostenible de la compañía.

Los objetivos prioritarios de trabajo decente y productividad se daban la mano, gracias al diálogo social y se extendían sus beneficios a cada uno de los países en los que opera el Grupo.

Para Philip Jennings, Secretario General de UNI, “*con este acuerdo estamos consolidando el compromiso de los gestores de Inditex y sus trabajadores para hacer crecer la compañía*”, al mismo tiempo que se otorgaba un fuerte respaldo al conjunto de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente al derecho de los trabajadores a sindicarse y negociar colectivamente hasta

13. Auto del Tribunal Constitucional de España (Sala 1ª Secc.1ª), N°814, de 21 de noviembre de 1985, f.j.2º.

14. Sentencia del Tribunal Supremo de España (Sala de lo Social), de 18 de mayo de 1992, f.d.3º, Ar.3562.

15. Los datos provienen de http://www.inditex.com/es/prensa/otras_noticias/amplia/00000750.

la sostenibilidad medioambiental, el comercio justo y la seguridad de los productos.

Por su parte, para Pablo Isla, Vicepresidente de Inditex, *“el objetivo de Inditex siempre ha sido y seguirá siendo ofrecer los productos de moda que demandan los clientes en el momento oportuno y fabricados en condiciones correctas. Creemos firmemente que cada uno de estos tres pilares añade valor a nuestros empleados, a nuestros clientes y a la sostenibilidad de nuestro negocio”*.

Como destaca la nota de prensa, en este Acuerdo Global, Inditex y UNI *“declaran su interés común en el crecimiento sostenible de la compañía, aceptan las convenciones de derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidas y acuerdan trabajar juntos para protegerlos”*.

El acuerdo es aun más significativo si se tiene en cuenta el perfil de quienes lo han negociado. Inditex fabrica, distribuye y comercializa prendas, accesorios y otros productos de moda a través de sus cadenas Zara, Pull and Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Uterqüe, empleando alrededor de 90.000 trabajadores en más de 4.400 tiendas en 73 países. Por su parte, UNI es una federación sindical global para trabajadores especializados y del sector servicios, con más de 20 millones de afiliados en todo el mundo, y al menos la quinta parte en el sector del comercio.

Para que este y otros acuerdos locales o globales puedan llevarse a cabo y por medio de ellos se alcance un compromiso por la productividad en condiciones de trabajo dignas, el ejercicio de la libertad sindical debe ir acompañado del respeto de determinadas libertades básicas.

Así, solo en un sistema democrático puede alcanzarse un pleno ejercicio de los derechos sindicales (CLS 32). Ese clima de libertad y de seguridad no solo debe asegurarse en la sociedad, sino también en los centros de trabajo.

En especial, nos referimos a la libertad de movimiento y de acceso al centro de trabajo (CLS 129), al derecho de reunión en los locales o lugares de trabajo, la libertad de opinión y de expresión, al derecho de buscar y recibir información, emitir opiniones y su difusión (CLS 38).

El derecho a organizar reuniones sindicales, incluso, con ocasión de los conflictos de trabajo (CLS 131) o el de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales (CLS 133), debe ejercerse libremente siempre que no altere gravemente el orden público y las medidas adoptadas deben guardar debida proporción con esa amenaza (CLS 140).

El derecho de opinión y expresión en reuniones, publicaciones –incluida la prensa (CLS 158) u otros medios de comunicación social (CLS 159)- y otras actividades sindicales, sin autorización previa, no puede sobrepasar “los límites admisibles” de la polémica o de la crítica y deben abstenerse de incurrir en “excesos de lenguaje” (CLS 154).

El “papel primordial” del uso de estas vías debería ser el de exponer, a pesar de la dificultad de la división temática, los problemas que se relacionen principalmente con la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, y en general con el mundo del trabajo (CLS 170), evitando las que se reducen a un manifiesto carácter político (CLS 171).

Este derecho comprende entonces, la colocación de banderas sindicales en los lugares en los que realicen las reuniones, la instalación de carteles o tableros de anuncios, la distribución de boletines y folletos sindicales entre los trabajadores, la recolección de firmas para peticiones y la misma participación en reuniones sindicales (CLS 162), todo ello, con algunas limitaciones a las cuales luego nos referiremos.

De igual forma, los locales y bienes sindicales son inviolables (CLS 178), aunque se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa, salvo que exista un mandato judicial (CLS 182).

II. Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas

Referencias:

Artículo 2 del Convenio número 87

Tanto los trabajadores como los empleadores tienen el derecho de constituir organizaciones y afiliarse a ellas, “sin ninguna distinción”.

Por consiguiente, todas las personas tienen la libertad de organizarse independientemente de que apoyen o no el modelo económico y social del Gobierno o el modelo político del país (CLS 213) y del cual es partidaria la misma empresa. También mantienen ese derecho los trabajadores extranjeros aunque se encuentren en situación migratoria irregular (CLS 214), sean trabajadores contratados temporalmente (CLS 255), sean trabajadores en período de prueba

(CLS 256), o sean trabajadores contratados bajo las modalidades de convenios de formación (CLS 258).

Para la **CEACR (H/2010/87)** el artículo 2 a) del Código del Trabajo de Honduras establece una restricción al derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción, que es contraria al Convenio número 87, al excluir del ámbito de aplicación del Código del Trabajo a los trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen en forma permanente a más de diez trabajadores.

“Art. 2º. Son de orden público las disposiciones contenidas en el presente Código y obligan a todas las empresas, explotaciones o establecimientos, así como a las personas naturales. Se exceptúan:

a) Las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores; sin embargo, les serán aplicables las disposiciones del Título IV de este Código, Capítulo IV, relativo a los salarios”.

Serán también los propios estatutos sindicales los que determinen si pueden participar como miembros activos aquellos que ya han cesado su relación con la empresa como son los trabajadores despedidos (CLS 268) y los trabajadores jubilados o retirados (CLS 270).

III. Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa

Referencias:

Artículo 2 del Convenio número 87

Artículo 3 numeral 2 del Convenio número 87

Artículo 7 del Convenio número 87

La constitución de una organización no debe estar condicionada a obtener un permiso o una autorización de un tercero. Tampoco puede depender de un acto discrecional de quien se encarga de registrar al sindicato. No quiere decirse con ello, que la organización no deba de cumplir los requisitos de publicidad que determine la legislación, pero ello no debe convertirse en un obstáculo de tal naturaleza que realmente sea una prohibición pura y simple (CLS 272) con el fin de que no se constituya.

Por ello, deben estar definidos claramente las condiciones precisas que tienen que cumplir los sindicatos para poder ser registrados y cuando se considera que esas condiciones se cumplen o no (CLS 302).

Se trata de evitar por tanto, las acciones que únicamente pretenden retrasar la inscripción del sindicato.

*La **CEACR (H/2010/98)** recuerda que con motivo de sus comentarios sobre la ausencia de una protección adecuada y completa contra todo acto de injerencia, así como sanciones suficientemente eficaces y disuasorias contra este tipo de actos, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) le había comunicado el 22 de mayo de 2008 que mediante resolución de 2 de julio de 2002, la Secretaría de Estado resolvió no admitir ninguna oposición por parte de los empleadores al reconocimiento e inscripción de la personería jurídica de las organizaciones de trabajadores, o de parte de los trabajadores en las de los empleadores a fin de garantizar una adecuada protección contra los actos de injerencia.*

Precisamente por ello, se considera que un plazo razonable para registrar una organización debe ser un mes (CLS 308).

*Para la **CEACR (CR/2010/87)** la propuesta de reforma al artículo 344 del Código del Trabajo de Costa Rica mediante el proyecto de ley núm. 13475, debe establecer un plazo concreto y corto para que la autoridad administrativa se pronuncie sobre la inscripción de los sindicatos, transcurrido el cual sin que haya habido decisión se entienda que han obtenido la personalidad jurídica. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera en su última memoria que en la práctica las inscripciones se realizan sin dilación alguna y si no se encuentran ajustados a derecho los documentos presentados se invita a los interesados a subsanar las deficiencias, quedando a salvo los recursos legales de éstos. Los plazos legales son 15 días para el Departamento de Organizaciones Sindicales y si éste emite informe favorable en ese plazo y el Ministerio de Trabajo se pronuncia a la brevedad y en todo caso no más allá del término de un mes de dicho informe. La Comisión toma nota de que según el Gobierno la cuestión planteada por la Comisión además de estar superada en la práctica lo está también a nivel de derecho ya que la ley general de administración pública prevé que si no se respetan los plazos legales los interesados pueden reclamar ante el superior jerárquico. La Comisión había invitado al Gobierno a que el proyecto de ley núm. 13475 incluya estos plazos de forma expresa.*

Las formalidades que la ley establezca deben de facilitar y no impedir o retrasar la libre creación de las organizaciones (CLS 276), de modo que no puede

supeditarse a que cumplan con un determinado plazo mínimo, que se contabiliza a partir del inicio de la actividad empresarial (CLS 277).

Sí es posible que la legislación exija el registro del sindicato en una oficina pública (CLS 296) normalmente adscrita al Ministerio o Secretaría de Trabajo; que acredite un domicilio público (CLS 282); o un número mínimo de miembros de acuerdo con el tamaño de las empresas (CLS 285), pudiendo ser 20 una cantidad normalmente aceptable en el caso de los trabajadores (CLS 292) y 10 para el caso de una organización de los empleadores (CLS 293).

*Para la **CEACR (G/2009/87)** el artículo 215 c) del Código del Trabajo de Guatemala establece una restricción a la libre constitución de organizaciones de trabajadores que es contraria al Convenio número 87, al disponer que para constituir un sindicato de industria se requiere la mitad más uno de los trabajadores de la actividad.*

“Artículo 215. Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:...

c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad”.

*Para la **CEACR (H/2010/87)** el artículo 475 del Código del Trabajo de Honduras establece una restricción a la libre constitución de organizaciones de trabajadores, que es contraria al Convenio número 87, la necesidad de contar con un número de 30 trabajadores para constituir un sindicato.*

“Art. 475. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta (30) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí”.

*Para la **CEACR (RD/2010/87)** el artículo 383 del Código del Trabajo de República Dominicana establece una restricción a la libre constitución de organizaciones de trabajadores que es contraria al Convenio número 87, al exigir a las federaciones el voto de las dos terceras partes de sus miembros para poder formar confederaciones.*

“Art. 383.- Los sindicatos pueden formar federaciones municipales, provinciales, regionales o nacionales. Estas, a su vez, pueden formar confederaciones con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en asamblea general”.

En el evento de que se negare el registro de la organización, debe existir la posibilidad de que la decisión adoptada se impugne ante una instancia judicial (CLS 274).

IV. Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas

Referencias:

Artículo 2 del Convenio número 87

Aunque la unidad de las organizaciones sindicales puede ser ventajosa y preferible al pluralismo sindical (CLS 318), la unicidad del movimiento sindical no debe ser impuesta por el Estado (CLS 319), sino que debe ser consecuencia de una libre y voluntaria decisión de sus miembros (CLS 322).

Los trabajadores son libres para establecer el ámbito de actuación geográfica que desean para sus organizaciones, de modo que la existencia de un sindicato en un sector determinado no debería obstaculizar la constitución de otro en esa misma circunscripción territorial, si así lo prefieren (CLS 313).

De igual manera, si los trabajadores optan por ello, debe ser posible que exista más de una organización de trabajadores por empresa, oficio o profesión (CLS 317) y ellos tienen la libertad de afiliarse simultáneamente a un sindicato de rama y a un sindicato de empresa (CLS 360).

*Para la **CEACR (H/2010/87)** el artículo 472 del Código del Trabajo de Honduras establece una restricción al derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, que es contraria al Convenio número 87, imposibilitar que exista más de un sindicato en una misma empresa, institución o establecimiento.*

“Art. 472. A los sindicatos de empresa o de base corresponde, de preferencia, la representación de los afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos

(2) o más sindicatos de empresa o de base de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión”.

Esta libertad también implica la determinación de su estructura y composición (CLS 333), de modo que son los propios trabajadores quienes deben decidir si prefieren formar en el primer nivel de su estructura, un sindicato de empresa o cualquier otra forma organizativa de base (CLS 334), incluyendo el sindicato de centro de trabajo o de localidades diferentes (CLS 335).

Una forma indirecta en la que se restringe el ejercicio de esa libertad consiste en limitar la negociación colectiva a un determinado ámbito geográfico, con lo cual los trabajadores necesariamente se encuentran impedidos para organizarse en circunscripciones menores (CLS 336); igual sucede si se establece la posibilidad de que se conceda una determinada ventaja a una organización y no se la reconoce o se la retire a otra (CLS 339), como sería, por ejemplo, una distribución desigual de las subvenciones o de los locales para celebrar reuniones o actividades sindicales (CLS 342).

No solo está reconocida sino que resulta válida la distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales. Esta distinción puede tener como consecuencia, reconocerle a la de mayor representatividad una prioridad en materia de representación en negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales; pero no puede privar a las organizaciones sindicales que no alcancen la condición de mayor representativas, la de ser titulares de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, ni del derecho de organizar su gestión y su actividad o de formular su programa de acción (CLS 346).

Los criterios de distinción entre organizaciones más o menos representativas deben ser de carácter objetivo, preciso, previamente establecidos (CLS 348).

Estos criterios pueden basarse en el grado de afiliación sindical, elecciones generales o una combinación de ambos sistemas (CLS 349).

Cuando se escoja el criterio de afiliación debe darse la protección adecuada a los datos, de modo que garantice su confidencialidad (CLS 350). Una forma de garantizar la confidencialidad sería por medio de un extracto –por ejemplo, del número- de cotizaciones sindicales (CLOS 352).

La validez de las cláusulas de seguridad sindical, por medio de las cuales se asocia la oportunidad de acceso o el mantenimiento de un puesto de trabajo a la participación en una determinada organización sindical la determinará la normativa y la práctica nacional existente (CLS 364).

V. Derecho de las organizaciones de redactar los estatutos y reglamentos

Referencias:

Artículo 3 numeral 1 del Convenio número 87

Deben ser las propias organizaciones quienes en ejercicio de la mayor autonomía posible decidan la forma en la que quieren regir su funcionamiento y administración interna y si el legislador quiere intervenir en ello, debe limitarse a establecer un modelo de seguimiento voluntario (CLS 384) o un marco general (CLS 369) que carezca de reglas legislativas demasiado detalladas y estrictas (CLS 370) y además, aunque puede establecer o delimitar las formalidades que deben reunir determinados actos (CLS 371), esas exigencias deben ser claras y precisas.

Las normas internas que se dicten entran en vigor desde que son aprobadas por las propias organizaciones, por lo que su aplicación no debe estar condicionada a la aprobación previa de las autoridades públicas (CLS 371).

Constituye, por ejemplo, una intromisión lesiva de ese derecho de autonomía la exigencia legal de que el sindicato envíe anualmente al Ministerio de Trabajo una serie de documentos, como: las actas de la asamblea general con indicación de los miembros presentes, copia del informe del secretario general aprobado por la asamblea, copia del informe de tesorería, etc. (CLS 383).

Con el fin de evitar cualquier acción que pueda suponer un riesgo de injerencia excesiva o arbitraria de las autoridades administrativas en el libre funcionamiento de las organizaciones, se haya originado por iniciativa propia o por denuncia de un trabajador, los conflictos que se originen derivados de aquellas acciones, deben ser resueltos, en definitiva, por instancias judiciales (CLS 369).

No obstante, el principio de autonomía tiene también ciertos límites que deben respetarse, de modo que los estatutos deben garantizar el funcionamiento democrático de las propias organizaciones y la protección de los intereses de sus afiliados (CLS 369), así como la propia libertad sindical (CLS 373).

Constituyen ejemplos de esas reglas indispensables que permiten alcanzar el respeto de la democracia interna de las organizaciones: la votación secreta, directa y universal (CLS 398); el requisito de que las enmiendas a los estatutos sindicales sean sometidas a debate y adoptadas por votación de los propios miembros del sindicato (CLS 381); o la exigencia de determinadas mayorías cuando se trata de la adopción de acuerdos sobre asuntos básicos que se refieren a la existencia y estructura de un sindicato y a los derechos esenciales de sus miembros, siempre que el requisito exigido, de acuerdo con las condiciones existentes, no dificulte seriamente la gestión de un sindicato, imposibilitando la adopción de decisiones o quebrantando la participación democrática de sus miembros en la vida de la misma organización (CLS 382).

VI. Derecho de las organizaciones de elegir libremente a los representantes

Referencias:

Artículo 3 numeral 1 del Convenio número 87

Corresponde al mismo sindicato establecer las condiciones de elegibilidad para ocupar el cargo de dirigente sindical (CLS 390), la reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección (CLS 392), la composición -y competencia (CLS 395)- de sus órganos directivos, los días de reunión, la fecha precisa de la asamblea anual y la duración del mandato de sus dirigentes (CLS 394).

*Para la **CEACR (CR/2010/87)** el artículo 346 a) del Código del Trabajo de Costa Rica establece una restricción a la libre elección de los dirigentes sindicales, que es contraria al Convenio número 87, al establecer la obligación de que la asamblea sindical nombre cada año a la junta directiva.*

“Artículo 346.

Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

a) Nombrar a cada año a la Junta Directiva, cuyos miembros podrán ser reelectos...”

La Comisión toma nota de que el Gobierno declara que en la práctica el Ministerio de Trabajo garantiza la plena autonomía de las organizaciones para determinar la duración de sus juntas directivas.

Los sindicatos deben ser libres para determinar las condiciones de elegibilidad. Entre ellas, el período mínimo de afiliación de un candidato (CLS 413), la

pertenencia a una profesión –la antigüedad en su ejercicio (CLS 410)-, empresa (CLS 407) o actividad (CLS 408). De la misma forma, deberá decidir si el despido o el abandono de labores puede o no incidir en su nombramiento (CLS 411).

En el caso de las personas extranjeras, aunque no se les debe impedir ser elegidos, sí es posible que la organización les exija un período razonable de residencia en el país de acogida (CLS 420).

*Para la **CEACR (G/2009/87)** los artículos 220 d) y 223 b) del Código del Trabajo de Guatemala establecen una restricción a la libre elección de los dirigentes sindicales, que es contraria al Convenio número 87, al establecer la necesidad de ser guatemalteco de origen y de ser trabajador de la empresa o actividad económica para ser elegido dirigente sindical.*

“Artículo 220. El acta constitutiva de un sindicato debe contener:...

d) Declaración clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas, de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente”.

“Artículo 223. El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:...

b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo”.

*Para la **CEACR (H/2010/87)** los artículos 510 a), c) y d) y 541 a), c) y d) del Código del Trabajo de Honduras establecen una restricción a la libre elección de los dirigentes sindicales, que es contraria al Convenio número 87, al establecer como requisitos para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, federación o confederación, ser hondureño, pertenecer a la actividad correspondiente y saber leer y escribir.*

“Art. 510. Para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos.

a) Ser hondureño;

...

- c) Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característicos del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior;
- d) Saber leer y escribir;
- ...
- e) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso; y,

La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elección; pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata la letra c) no invalidarán la elección cuando hayan sido ocasionadas por la necesidad de atender a funciones sindicales.

Art. 541. Para ser miembro de la Junta Directiva de una federación o confederación de sindicatos, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que se exijan en los estatutos respectivos:

- a) Ser hondureño en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- ...
- c) Estar ejerciendo normalmente, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico de su sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de un (1) año, con anterioridad;
- d) Saber leer y escribir;
- ...

La falta de cualquiera de estos requisitos produce el efecto previsto en el párrafo final del Artículo 510.

Las condiciones exigidas en las letras b) y c) de este artículo no se toman en cuenta cuando el retiro del sindicato, o la interrupción en el ejercicio de la profesión, o la extinción del contrato de trabajo en una empresa determinada, o el cambio de oficio hayan sido ocasionados por razón de funciones, comisiones o actividades sindicales, lo cual debe ser declarado por la asamblea que haga la elección. Tampoco se toman en cuenta las suspensiones legales del contrato de trabajo”.

Para la **CEACR (CR/2010/87)** los artículos 60 párrafo segundo de la Constitución Política y 345

- e) del Código del Trabajo de Costa Rica establecen una restricción a la libre elección de los dirigentes sindicales, que es contraria al Convenio número 87, al prohibir a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

“Artículo 60.

Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente,

con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos”.

“Artículo 345.

Los estatutos de un sindicato expresarán:...

e) El modo de elección de la Junta Directiva, cuyos miembros deberán ser costarricenses o extranjeros casados con mujer costarricense y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; y en todo caso, mayores de edad conforme al derecho común.

Para los efectos de este inciso, los centroamericanos de origen se equiparán a los costarricenses.”

El hecho de que la persona tenga antecedentes penales no debería obstaculizar su elección como candidato para un cargo de dirección o administración de la organización, siempre que el delito cometido no represente un verdadero riesgo para el ejercicio correcto de las funciones sindicales (CLS 422).

Los dirigentes sindicales deberían tener la oportunidad de reelegirse si así lo deciden los propios afiliados (CLS 425).

Los afiliados deben decidir por sí mismos si participan o no del proceso electoral (CLS 427).

Las autoridades públicas no deben de intervenir en las elecciones sindicales (CLS 429), por lo que no es admisible que realicen la convocatoria a elecciones (CLS 430).

Cualquier conflicto interno durante el proceso electoral, entre dos o más grupos rivales debe ser resuelto, sin perjuicio de la intervención conciliadora de las autoridades administrativas cuando así lo soliciten las partes, por las autoridades judiciales competentes (CLS 431), ante quien también debe existir la oportunidad de impugnar los propios resultados electorales (CLS 440).

Durante el tiempo que demore la revisión judicial del resultado electoral no debería suspenderse la validez de las elecciones y de su resultado (CLS 441), ni adoptar medidas que paralicen el funcionamiento de las organizaciones sindicales (CLS 443).

El proceso de reestructuración del movimiento sindical debería ser una decisión que adopten las propias organizaciones sindicales (CLS 446). En situaciones

excepcionales, podría ser admisible la intervención de las autoridades administrativas, siempre que sea provisional y tenga como fin exclusivo permitir la organización de elecciones libres (CLS 451) -el respeto de las reglas democráticas (CLS 463)- o garantizar el ejercicio de los derechos sindicales (CLS 462).

VII. Derecho de las organizaciones de organizar su administración

Referencias:

Artículo 3 numeral 1 del Convenio número 87

Los sindicatos deben decidir su propia administración, incluyendo entre otras cosas, la conveniencia de utilizar expertos para cuestiones de trámite judicial o administrativo (CLS 457), la remuneración de sus dirigentes (CLS 458), las actividades -o inversiones (CLS 485)- en las que van a utilizar sus fondos (CLS 469) y la distribución de las cuotas sindicales entre las diversas estructuras sindicales (CLS 474).

En República Dominicana, el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre Polyplas Dominicana, C. por A. y el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Polyplas Dominicana, C. por A., garantiza ese derecho de autonomía administrativa del Sindicato, de modo que: “La Empresa no se inmiscuirá en lo relacionado con la estructura y funcionamiento del Sindicato. Este estará dirigido de acuerdo a sus estatutos...” (cláusula 14).

Sería deseable que puedan percibir las cotizaciones sindicales mediante deducción del salario de los afiliados (CLS 475), previa autorización del trabajador (CLS 476).

En Honduras, el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre Cervecería Hondureña, S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares, regula la deducción mediante la planilla, de las cuotas sindicales a los trabajadores afiliados: “Del salario del trabajador la Empresa hará las siguientes deducciones: a) A los trabajadores afiliados al Sindicato el monto de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias por planilla, durante los doce meses de cada año...” (Cláusula 52).

La deducción de la cuota sindical a los trabajadores no afiliados que son beneficiarios de la convención colectiva, solo debe hacerse efectiva si se encuentra prevista en el texto convencional (CLS 480).

Las autoridades administrativas no son competentes para verificar o auditar los fondos sindicales (CLS 487), aunque sí podrían exigir que se hagan sellar los libros de contabilidad y numerar sus páginas (CLS 488) y que se presenten periódicamente los balances financieros (CLS 490).

Otras medidas adicionales de control pueden implementarse en casos excepcionales siempre que tengan por objetivo prevenir abusos y proteger a los miembros del sindicato contra una inadecuada gestión de los fondos, y siempre que sean llevadas a cabo por personas u órganos que gocen de cierta independencia respecto de las autoridades administrativas y sus decisiones se encuentren sometidas al control de las autoridades judiciales (CLS 489).

VIII. Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción

Referencias:

Artículo 3 numeral 1 del Convenio número 87

Los sindicatos deberían limitar su actividad -sin perjuicio de la libertad de opinión de sus miembros- a las cuestiones profesionales y sindicales (CLS 497).

Resulta difícil efectuar una distinción clara entre los temas que son estrictamente políticos y aquello que sigue siendo de interés sindical (CLS 505).

Por consiguiente, una prohibición general para que la organización realice cualquier actividad política, carecería de realismo (CLS 503) y puede reducir sensiblemente su capacidad de acción.

Sin embargo, la acción adoptada no debe comprometer en ningún momento la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales y económicas, cualesquiera que sean las vicisitudes políticas que sobrevengan (CLS 498).

Corresponde a las autoridades judiciales reprimir los abusos en que puedan incurrir los sindicatos (CLS 501), que excediendo el cumplimiento de sus fines reivindicativos, se limiten a promover, esencialmente, intereses políticos (CLS 502).

IX. Disolución y suspensión de las organizaciones

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 87

La suspensión o disolución de un sindicato (CLS 683) así como la cancelación o exclusión de su asiento registral por parte de la autoridad encargada de tal tarea (CLS 685), no puede decretarse por vía administrativa; solo por vía judicial (CLS 699).

X. Representantes sindicales y representantes libremente elegidos por los trabajadores

Referencias:

Artículo 10 del Convenio número 87

Artículo 3 del Convenio número 135

Artículo 5 del Convenio número 135

Cuando en una misma empresa existan al mismo tiempo sindicatos y representantes libremente elegidos por los trabajadores, la presencia de estos últimos no puede utilizarse en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores y de sus representantes (CLS 1099).

XI. Protección contra la discriminación antisindical y elementos del juicio de discriminación

Referencias:

Artículo 11 del Convenio número 87

Artículo 1 del Convenio número 98

Artículo 1 del Convenio número 135

Artículo 4 del Convenio número 135

Ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad colectiva reivindicativa o de su afiliación sindical, presente o pasada (CLS 770).

En El Salvador, el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ingenio El Ángel, S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenio El Ángel, contiene una cláusula que desarrolla ampliamente este principio y se incluyen allí varios ejemplos de las conductas que se consideran prácticas laborales desleales y que por consiguiente, se obligan a erradicar del ambiente de trabajo. La disposición dice lo siguiente:

“Ambas partes convienen en que no harán ninguna discriminación a favor o en contra de algún trabajador, por el hecho de pertenecer o no al Sindicato.

Cuando el trabajador se vea en la necesidad de tomar medidas que afecten a varios trabajadores, como en los casos de suspensiones o despidos que obedezcan a causas de orden económico u otras de carácter general, ni la Empresa ni el Sindicato podrán pretender que tales medidas afecten sólo a los trabajadores sindicalizados o sólo a los no sindicalizados.

La empresa se obliga a transmitir o reiterar a sus representantes patronales, las instrucciones necesarias en el sentido de que den buen trato a sus trabajadores, sean o no sindicalizados, y a investigar cualquier queja al respecto.

En los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, no podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del Sindicato contratante...” (Cláusula 5).

Se encuentran protegidos contra todo acto de discriminación sindical tanto los afiliados a la organización como los ex representantes sindicales y dirigentes sindicales en ejercicio (CLS 775).

Para la **CEACR (CR/2010/135)** en el artículo 367 inciso b) –por error se consigna en el documento oficial el artículo 365)- del Código del Trabajo de Costa Rica, el número de representantes sindicales protegidos era reducido y había estimado que sería conveniente extender la protección a un mayor número de representantes sin perjuicio de asegurar una protección general satisfactoria a todos los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical.

Artículo 367.

Sin perjuicio de disposiciones más favorables, establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican:

b) Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales,

hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.

Esa protección se aplica, por ejemplo, en el momento de la contratación, los traslados, despidos (CLS 781), la renovación de un contrato (CLS 785), el pago de gratificaciones (CLS 787) y la jubilación obligatoria (CLS 793).

Por consiguiente, se trata de evitar no sólo los actos de discriminación directa (como descenso, despido, traslados frecuentes, etc.), sino también las omisiones (CLS 788); el uso de listas negras (CLS 782) y los actos de acoso e intimidación (CLS 786).

En caso de que se demuestre la existencia de un despido discriminatorio por motivos sindicales, debería ser posible el reintegro en sus puestos de los trabajadores cesados, si así lo desean (CLS 852), incluso en un puesto similar al que ocupaban si ya ha desaparecido (CLS 847). Si el reintegro fuera imposible – por ejemplo, por la extinción de la empresa (CLS 848)-, debe asegurarse entonces, una indemnización completa (CLS 843) y apropiada (CLS 844) a los trabajadores, de modo que su monto constituya una sanción disuasiva (CLS 845) y así se eviten conductas semejantes a futuro.

La CEACR (H/2010/98) recuerda sus comentarios sobre la falta de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, ya que las sanciones previstas en el artículo 469 del Código del Trabajo de Honduras contra las personas que atenten contra el libre derecho de asociación sindical, van de 200 a 10.000 lempiras (200 lempiras equivalen a alrededor de 12 dólares de los Estados Unidos), las que fueron estimadas insuficientes.

“Art. 469. Toda persona que por medio de violencias o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con multa de doscientos a diez mil lempiras (L. 200.00 a L. 10,000.00), que le será impuesta por la Inspectoría General del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos atentatorios respectivos”.

La Comisión toma nota de que el Gobierno declara que el artículo 321 del decreto núm. 191- 96 de 31 de octubre de 1996 establece sanciones penales en caso de discriminación.

“Artículo 321.-Será sancionado con reclusión de tres (3) a cinco (5) años y multa de treinta mil (L. 30,000.00) a cincuenta mil Lempiras (L. 50,000.00) quien haga objeto de discriminación a otra persona por motivo de sexo, raza, edad, clase, religión, militancia partidista o política, adolecimiento de alguna discapacidad y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. Si el responsable es extranjero se le expulsará del territorio nacional una vez cumplida la condena”.

La Comisión pide al Gobierno que señale casos concretos en que esta disposición ha sido utilizada para imponer sanciones por actos de discriminación antisindical.

La CEACR (N/2010/98) se había referido en sus comentarios anteriores a la necesidad de que la legislación reforzara la protección contra los actos de discriminación antisindical y previera sanciones eficaces y suficientemente disuasorias contra los actos de injerencia de los empleadores o de sus organizaciones en los asuntos sindicales. A este respecto, la Comisión toma nota con satisfacción de que el Gobierno informa que el artículo 316 del Código Penal de Nicaragua, modificado en 2008, sanciona con multa de noventa a trescientos días al empleador, gerente o administrador que financie o promueva organizaciones destinadas a restringir o impedir la plena libertad y autonomía sindical contempladas en la Constitución Política de la República de Nicaragua, instrumentos internacionales, leyes, reglamentos o convenios colectivos.

“Art. 316 Represalia

El que, en represalia por el ejercicio de un derecho laboral reconocido en la Constitución, instrumentos internacionales, leyes, reglamentos o convenios colectivos, haga cesar la relación laboral o la modifique en perjuicio del trabajador, será sancionado con noventa a trescientos días multa.

La misma pena se aplicará al empleador, gerente o administrador que financien o promuevan organizaciones destinadas a restringir o impedir la plena libertad y autonomía sindical contemplada en la Constitución Política de la República de Nicaragua, instrumentos internacionales, leyes, reglamentos o convenios colectivos.

Cuando se presenten quejas contra prácticas discriminatorias en perjuicio de un afiliado sindical, ellas deben ser examinadas mediante un procedimiento expeditivo, económico e imparcial (CLS 817).

La **CEACR (G/2010/98)** toma nota del informe de la Misión de Alto Nivel que tuvo lugar en Guatemala en febrero de 2009, a raíz de la discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2008, del Convenio núm. 87, en el cual se concluye lo siguiente:

Eficacia del sistema judicial

La cuestión de la eficacia y la finalidad del proceso judicial así como la ejecución de las decisiones judiciales constituyen el punto central de la frustración en lo que respecta a la efectiva protección de la libertad sindical, cuestión que afecta a todas las partes. Se trata de un amplio espectro de aspectos que deben ser tratados de manera apropiada y adecuada sin demora. Ello incluye el uso abusivo de procedimientos de amparo y de apelación (actualmente se examina la revisión del recurso de amparo), el incumplimiento de las decisiones judiciales sin multas o sanciones judiciales y la inhabilidad de los tribunales para ejecutar las decisiones judiciales.

Adicionalmente, como complemento a la existencia de un procedimiento que reúna esas características que garanticen una respuesta rápida y efectiva de los Tribunales, también debe imponerse al empleador la obligación de demostrar la licitud del acto que se denuncia como discriminatorio (CLS 831).

Finalmente, en caso de una reducción de personal en la empresa, los representantes de los trabajadores deberían de tener la prioridad de continuar en el empleo (CLS 832), cuando tal posibilidad exista.

En Costa Rica, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Industria Cerámica Costarricense, S.A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Construcción y Similares, incluyó una cláusula en tal sentido, de modo que un criterio de prioridad de permanencia es el ejercicio de un cargo representativo: “En el caso de que la Empresa decreta una supresión de plazas por motivo de reducción de la producción, los miembros de los Comités Sindicales que hayan pasado el período de prueba (tres meses) y que en ese momento estén formando parte de dicho Comité, entrarán dentro de los últimos despidos o traslados a otros puestos...” (Cláusula 19)

XII. Protección contra los actos de injerencia y las prácticas laborales desleales

Referencias:

Artículo 11 del Convenio número 87

Artículo 2 del Convenio número 98

Constituyen actos que violan gravemente la independencia de las organizaciones de trabajadores, entre otros, los siguientes: a) la intervención del empleador en la constitución de la junta directiva y la interferencia en la correspondencia dirigida al mismo (CLS 857); el soborno a miembros del sindicato para que se retiren del mismo (CLS 858); las muestras de favoritismo respecto de un determinado grupo al interno de un sindicato en detrimento de otro (CLS 859); la persuasión a los trabajadores de que retiren la autorización dada al sindicato para que inicie una negociación (CLS 863); y la invitación a los trabajadores a que hagan pública su afiliación sindical (CLS 866).

En República Dominicana, el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre Polyplas Dominicana, C. por A. y el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Polyplas Dominicana, C. por A., enuncia el compromiso de la empresa a no incurrir en prácticas laborales que alienten o promuevan el fortalecimiento de otras organizaciones de trabajadores que disputen con la organización que ha firmado el convenio, la calificación de mayor representatividad: "... Por tanto, todo lo relacionado con los asuntos que surjan sobre la interpretación del presente Convenio Colectivo o sobre cualquier conflicto laboral, será resuelto de común acuerdo entre las partes, obligándose la Empresa a no fomentar, ayudar, promover o en forma alguna alentar a otra organización de trabajadores que puedan entorpecer o interferir en las actividades de a competencia legítima del Sindicato". (Cláusula 13)

XIII. Libertad Sindical y Solidarismo

Referencias:

Artículo 11 del Convenio número 87

Artículo 2 del Convenio número 98

Las asociaciones solidaristas no deben interferir en las actividades y funciones que son propias de los sindicatos (CLS 870 y 879); especialmente, deben abstenerse de participar en el proceso de negociación colectiva (CLS 876).

Tampoco deben los sindicatos ser objeto de discriminación o trato desigual en favor de las asociaciones solidaristas (CLS 872).

XIV. Facilidades sindicales

Referencias:

Artículo 2 numeral 1 del Convenio número 135

Los representantes de los trabajadores deben contar con facilidades apropiadas en la empresa para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones (CLS 1098).

Fruto de la negociación colectiva, varios ejemplos pueden citarse de estas facilidades que las partes acuerdan que se concedan a los representantes de los trabajadores. Tal es el caso del uso del servicio telefónico, el acceso de tabloneros de anuncios y el derecho a un local.

En Honduras, el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre Cervecería Hondureña, S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares, se concedió el derecho al servicio telefónico para facilitar las comunicaciones entre representantes y representados, considerando que existían varios centros de trabajo: “Los Directivos Sindicales o los delegados en ausencia de éstos, tendrán derecho al servicio telefónico, sin costo alguno, para comunicarse a otras plantas y centros de distribución con Directivos Sindicales y Ejecutivos de la Empresa y sea a los centros de trabajo ó a las oficinas del Sindicato, avisando al jefe respectivo o al sustituto autorizado para permitir las llamadas solicitadas” (cláusula 51 CC).

En esta misma empresa y en respeto del derecho de información de los representantes de los trabajadores, se habilitaron lugares específicos que facilitarían la más amplia difusión de boletines, afiches o publicaciones: “La empresa colocará en las plantas de cerveza y refrescos... y en los centros de distribución, boletineros de vidrio, tableros o pizarras, para colocar boletines, convocatorias, afiches y publicaciones de diarios, relacionados exclusivamente con actividades Sindicales... Este mobiliario para información, estará colocada en comedores, vestidores, relojes marcadores de tarjetas de tiempo, salas de liquidación y bodegas, así como también en otros lugares visibles que de común acuerdo entre la empresa y el sindicato... establezcan...” (misma cláusula).

En Costa Rica, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste R.L. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones, también se refiere a esta última facilidad, especificando que el contenido de la información no debe ser ofensiva y que

debe relacionarse con asuntos sindicales o que sean de interés a las partes: “La Cooperativa permitirá al Sindicato colocar boletines informativos en los lugares visibles que de común acuerdo se determine, en todos los departamentos de la Cooperativa. Los boletines deberán ser sobre materias y asuntos sindicales o de problemas que afecten los intereses de las partes y no deberán en forma alguna contener términos ofensivos que puedan considerarse inconvenientes para las partes” (Cláusula 112).

En el mismo país, pero en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Industria Cerámica Costarricense, S.A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Construcción y Similares, se regula el derecho a un local propio para actividades sindicales: “La Empresa seguirá facilitando una sola oficina para todos los Comités Sindicales, para que efectúen reuniones relacionadas a sus funciones sindicales, incluyendo la papelería respectiva normal” (cláusula 18 CC).

Los representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de comunicarse, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, para asegurar así un desempeño eficaz de sus funciones (CLS 1101).

En El Salvador, el Contrato Colectivo suscrito entre la Empresa Minerales de Occidente S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Minerales de Occidente S.A. de C.V., ha diseñado un modelo de diálogo que facilite cada vez que se requiera, la resolución de los conflictos individuales y colectivos, de forma expedita y eficaz: “La empresa y el Sindicato convienen y se obligan expresamente a someterse al siguiente procedimiento de diálogo con el objeto de estudiar, documentar y tratar de resolver las controversias y diferencias derivadas de la relación de trabajo, ya sean individuales o colectivas, que no hayan sido resueltas a través de los mecanismos ya establecidos, por medio del siguiente procedimiento: los miembros de la junta directiva del Sindicato y los representantes de la Empresa, celebrarán pláticas directas antes de acudir a las autoridades competentes para lo cual la parte que lo solicite presentará la Superintendencia de Recursos Humanos o a la junta directiva del Sindicato según sea el caso, agenda respectiva por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación, salvo los casos de urgencia calificados que ameriten discusión inmediata; de dicha reunión se levantará acta por duplicado las cuales serán firmadas por ambas partes. Si por alguna razón justificada cualquiera de las partes no pudieran comparecer a la reunión lo comunicará con anticipación por lo menos de 24 horas a la otra parte, excluyendo el caso fortuito o fuerza mayor que será notificado dentro del día siguiente hábil posterior a la fecha que se había señalado para la reunión, señalándose para ambos casos, lugar, nueva fecha y hora para la reunión dentro de un plazo no mayor de 5 días. Si

transcurrido este último término y la parte convocada no asistiere; cualquiera de las partes queda en potestad de acudir ante las autoridades competentes” (cláusula 11 CC Minerales de Occidente).

En este mismo país, el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ingenio El Ángel, S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenio El Ángel, dispone de un procedimiento diferente al optar por la creación de una instancia permanente, bipartita y paritaria, encargada de actuar como órgano asesor de la Gerencia de la empresa: “Con el objeto de mantener, mejorar, estrechar la armonía entre los trabajadores y la Empresa, ambas partes acuerdan crear un Comité de Relaciones Obrero-Patronales, que estará integrado por dos miembros designados por la Empresa y dos miembros designados por el Sindicato. El Comité se reunirá una vez al mes, por lo menos; y siempre que lo pida cualquiera de las partes. El papel primordial del Comité será el de proponer a la Gerencia de la Empresa, las soluciones que estime más adecuadas para los problemas que se presenten; y tratará de que sus propuestas estén inspiradas en una idea de justicia al margen de intereses personales sin fundamento alguno” (cláusula 64).

A los representantes sindicales que no estén empleados en una empresa en la que existen trabajadores afiliados a su organización deben dejárseles ingresar en ella (CLS 1005), cada vez que sea necesario (CLS 1004). La visita puede tener por finalidad informarles a los trabajadores de los beneficios de la afiliación sindical (CLS 1103) o bien, llevar a cabo actividades sindicales normales (CLS 1108) tanto durante el horario laboral como fuera de él (CLS 1109), e incluso, puede justificarse como una forma para recaudar cuotas sindicales, cuando no existe acuerdo con la empresa para la deducción por planilla (CLS 1100).

En República Dominicana, el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre Polyplas Dominicana, C. por A. y el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Polyplas Dominicana, C. por A., establece este derecho de acceso a los lugares de trabajo, condicionado únicamente a la solicitud previa: “La Empresa conviene en permitir la entrada al centro de trabajo a los dirigentes del Sindicato y previa solicitud vía Sindicato, a los dirigentes de la FENTI –Federación Nacional de Trabajadores de la Industria- y la CASC –Confederación Autónoma Sindical Clasista-” (cláusula 18).

Una de las facilidades más importantes que se regulan es el crédito horario o tiempo sindical. Los representantes de los trabajadores deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación, para lo cual podría exigirse la obtención previa de un permiso de sus superiores dentro de la empresa, el cual no debería ser negado sin justo motivo (CLS 1110).

En Honduras, el Contrato Colectivo suscrito entre la Empresa Minerales de Occidente S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Minerales de Occidente S.A. de C.V., incluye una cláusula en tal sentido. Como podrá observarse la cláusula es de aplicación flexible, para facilitar su mayor aprovechamiento al sindicato y se condiciona su disfrute a la solicitud previa: “La Empresa concederá permiso debidamente remunerados durante las horas laborales incluyendo un máximo de cuatro horas extras diarias, a un miembro de la junta directiva del Sindicato, designado por ésta, para atender la actividad y los asuntos propios del sindicato durante la vigencia del presente contrato colectivo. Asimismo la Empresa concederá permiso hasta por un máximo de sesenta días al año debidamente remuneradas conforme a la jornada ordinaria de trabajo correspondiente a ocho (8) horas a los afiliados designados por el Sindicato para desempeñar comisiones sindicales, asistencias a eventos de formación, seminarios ya sea fuera o dentro de la Empresa. Es entendido u convenido que este número de permisos será acumulativo y sin distinción de la persona que lo haya disfrutado. El Sindicato deberá presentar su solicitud con tres días de anticipación ante la Superintendencia de Recursos Humanos...” (cláusula 15).

En Costa Rica, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Industria Cerámica Costarricense, S.A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Construcción y Similares, se encuentra en armonía con la recomendación realizada, dado que el disfrute del tiempo sindical, no acarrea la pérdida de incentivos salariales: “El tiempo que utilicen los miembros de los Comités Sindicales no se tomará como falta para el cálculo de incentivos vigentes, asistencia perfecta y antigüedad” (Cláusula 60).

XV. La acción sindical y el deber de garantizar el funcionamiento eficaz de la empresa

Referencias:

Artículo 8 del Convenio número 87

Artículo 2 numeral 3 del Convenio número 135

Las facilidades de actuación que se otorguen a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones, no pueden ser ejercitadas por ellos en perjuicio del funcionamiento eficaz de la empresa (CLS 1098).

Dos ejemplos de cómo el ejercicio de estas prerrogativas debe realizarse de forma tal que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa, puede encontrarse en la negociación colectiva de dos países: Honduras y Nicaragua.

En Honduras, el Contrato Colectivo suscrito entre la Empresa Minerales de Occidente S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Minerales de Occidente S.A. de C.V., en relación el derecho de libre acceso a los centros de trabajo de los dirigentes sindicales, dispone lo siguiente: "... Asimismo se permitirá el libre ingreso de cualquier miembro de la junta directiva del Sindicato, durante su tiempo libre a cualquier departamento de la Empresa, notificando previamente al jefe del departamento por razones de seguridad, para tratar asuntos obrero patronal sin que interrumpa las labores normales de la Empresa" (cláusula 15).

En Nicaragua, el Convenio Colectivo celebrado entre la Cámara Nicaragüense de la Construcción y la Federación de la Industria de Trabajadores de la Construcción y la Madera de Nicaragua y el Sindicato Nacional de Sindicatos de Carpinteros, Albañiles, Armadores similares y conexos, en relación con el derecho a celebrar asambleas de trabajadores en el centro de trabajo, indica que es obligación de las organizaciones sindicales: "No llevar a efecto asambleas dentro de los Proyectos en horas laborales, salvo casos especiales de atención inmediata con autorización del representante del empleador para evitar entorpecer el avance productivo del Proyecto" (cláusula 9.5).

SEGUNDA PARTE: El contenido del derecho de Negociación Colectiva.

Se trata ahora el tema de la negociación colectiva como un derecho que necesariamente involucra a empleadores, trabajadores y sus propias organizaciones y cuyo contenido y alcance pretende asegurar a ambas partes su derecho a decidir libremente lo que consideran que es el mejor acuerdo para alcanzar una adecuada protección de sus intereses.

El concepto de negociación colectiva resulta ser entonces, un término genérico que comprende cualquier acuerdo celebrado entre ambos actores sociales, que tenga relación con las condiciones de trabajo de estos últimos, ya sea en el ámbito de un centro de trabajo, de una empresa, región, industria o actividad económica nacional.

El acuerdo alcanzado puede recibir diversos nombres y estar regulado de una forma particular; según la legislación nacional de cada país, sin que por ello se deje de considerar que se trata de modalidades o expresiones de negociación colectiva. Forman parte de estas modalidades: el pacto colectivo, el contrato colectivo, el arreglo directo, el convenio colectivo, la convención colectiva, etc.

En algunos casos, el nombre dependerá, especialmente, de quienes sean los titulares del derecho de negociación; de un lado, un empleador, un grupo de empleadores, una o varias organizaciones de empleadores, y de otro, una organización de trabajadores y en ausencia de ella, un grupo o coalición de trabajadores.

Cualquiera que sea la forma que adopte, en tanto constituye una vía pacífica por la que se le pone fin a un conflicto, constituye la herramienta más importante para la acción colectiva de las organizaciones de trabajadores, que por medio de ella obtiene y conserva los beneficios económicos, sociales o profesionales que les resulten necesarios.

Precisamente por ello, se dice con certeza que el sindicato es un “órgano de negociación”¹⁶, y que “sustraerle la posibilidad (legitimidad) de concertar condiciones de trabajo equivale a negarles la propia calificación sindical”¹⁷.

16. Sentencia del Tribunal Supremo de España (Sala de lo Social), de 14 de setiembre de 1982, Ar.5006.

17. Fernando VALDES DAL-RE. La negociación colectiva en la Constitución. Revista de Política Social, N° 121, ene-mar., 1979, p.471.

También es para el empleador una garantía de paz laboral y una oportunidad para procurarse mayor productividad o un compromiso para la sostenibilidad empresarial.

Si el derecho del trabajo tiene su origen en la búsqueda de una protección que restablezca un equilibrio entre las partes sociales, la negociación colectiva se orienta a alcanzar la paz social.

La negociación colectiva debe seguir siendo, primordialmente, una vía para la solución del conflicto y no una causa de su aparición.

Calificado el contrato individual de trabajo como un contrato de adhesión, desordenado desde la perspectiva de la gestión y desarrollo humano en las empresas y cuyo origen y posteriores modificaciones, sufren ineludiblemente el estigma de las autoridades judiciales y administrativas, acerca del posible vicio de voluntad y de la irrenunciabilidad de derechos, a la luz del principio protector; en el ámbito de la negociación colectiva, los temores suelen alejarse cada vez más de la naturaleza del vínculo, la legitimidad de sus titulares y el contenido del acuerdo y se sitúan, en el examen de las acciones de terceros que pretenden limitar la validez de la vía escogida por las partes que quieren darle una solución pacífica al conflicto.

Tampoco se trata de un medio de paz social que únicamente es utilizable en épocas de bonanza o crecimiento económico. La actual crisis económica y financiera mundial es un ejemplo de ello. Constantemente nos enteramos de los acuerdos que alcanzan las grandes multinacionales de sectores severamente afectados por este acontecimiento mundial, que de común acuerdo con las organizaciones de trabajadores presentes en sus centros de trabajos, adoptan convenios que permitan a la empresa mantener su actividad productiva y a los trabajadores conservar sus empleos.

En tal sentido, “conviene deshacer la falsa idea de que la negociación colectiva es un instrumento útil sólo en épocas de prosperidad económica. Conforme ha puesto de manifiesto recientemente el francés Adam, la imagen de la negociación colectiva como <<hija del bienestar>> adolece de un vicio original”¹⁸.

“En los últimos años, se ha observado una tendencia hacia la flexibilización de las condiciones de trabajo en las empresas, con el objetivo esperado de incrementar la productividad y dotarlas de mayor capacidad para adaptarse a las transformaciones del mercado de trabajo y a la demanda de sus productos o servicios.

18. Fernando Valdés Dal-Ré. Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social, MTSS, Madrid, 1996, p.45.

Una buena práctica consistiría en hacer que estos cambios se realicen a través de la negociación colectiva, estableciendo intercambios entre los trabajadores y la empresa. Por ejemplo, los trabajadores podrían exigir alguna forma de estabilidad laboral, que es el tema que más preocupa a la amplia mayoría de estos, a cambio de algunas medidas de flexibilización que permitan a la empresa una mayor adaptación a la demanda...

En muchas ocasiones, la flexibilidad horaria ha sido aceptada por los trabajadores para evitar un mal considerado mayor, el desempleo. En este sentido, es interesante mencionar un acuerdo que, aunque se haya firmado fuera del ámbito de la región, merece la pena destacar por su interés: el reciente acuerdo firmado en Alemania, en noviembre de 2004, entre el sindicato IG Metal y la empresa de fabricación de automóviles Volkswagen. Los trabajadores aceptaron el congelamiento de sus salarios durante 28 meses a cambio de la garantía de la estabilidad en sus empleos hasta el 2011 y la recepción de un pago único de mil euros (1,270 dólares americanos) en marzo de 2005. El acuerdo también prevé que Volkswagen podrá flexibilizar el tiempo de trabajo en 400 horas por año según las necesidades de producción”¹⁹.

Un vicio original que en nuestras sociedades, además, adquiere una plena significación, pues todavía en algunos ordenamientos se sigue considerando a los derechos convencionales como inmodificables, independientemente de las futuras vicisitudes de la actividad empresarial.

Existe una tendencia a identificar el derecho laboral con el derecho estatal, que todavía hoy, “es la consecuencia histórica del proceso de concentración del poder normativo y coactivo que caracterizó el surgimiento del Estado nacional moderno”²⁰.

Esta identificación debe ser, especialmente, en el Derecho del Trabajo, una imagen que debe ser vencida, pues en nuestra disciplina, las relaciones laborales se rigen no solo por fuentes de origen heterónimo (estatal o supra estatal), sino también, y especialmente, por fuentes de origen profesional o autónomo. En el caso de la negociación colectiva, son las partes, en definitiva, “las que deciden si celebran o no el acuerdo y las que definen cuál va a ser el contenido de cada cláusula”²¹.

19. Fuente: RUEDA-CATRY, Marleen; VEGA RUIZ, María Luz. Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2005, p.37 y 39.

20. José Luis Monereo Pérez. La teoría de la autonomía colectiva en el pensamiento de Giugni: Balance y Perspectivas, como estudio preliminar en Gino Giugni: Introducción al estudio de la autonomía colectiva, Editorial Comares, Granada, 2004, p.XXXVIII.

21. Américo Plá R. Curso de Derecho Laboral, Edeal, Montevideo, T.IV, Vol. I, p.96.

I. Titularidad del derecho de negociación colectiva

Referencias:

Artículo 6 Convenio número 87

Artículo 4 del Convenio número 98

Deben crearse las condiciones que estimulen y fomenten entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, estén o no registradas (CLS 884), el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el fin de reglamentar las condiciones de empleo (CLS 880).

La negociación debe ser libre y las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que a los actores sociales este derecho les sea coartado o su legítimo ejercicio impedido (CLS 881).

Este mismo derecho corresponde a las federaciones y confederaciones (CLS 883).

II. Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

Una vez se consignen las típicas exclusiones del personal de alta dirección de la empresa y que son por lo general representantes del empleador e incluso negocian por él, todos los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, incluyendo los trabajadores temporales (CLS 898).

III. Materias cubiertas por la negociación colectiva

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

Todas las condiciones de trabajo pueden ser materia objeto de negociación colectiva. En especial, lo serán: los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, el alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos

(CLS 913), el sistema de deducción de las cuotas sindicales (CLS 916), los descansos (CLS 919) y las indemnizaciones (CLS 921).

Por medio de la negociación colectiva se han venido introduciendo compromisos productivos que garantizando condiciones de trabajo dignas, aseguran también al empleador un compromiso de los trabajadores y de sus organizaciones por diversas formas que permitan aumentar la productividad de la empresa.

En República Dominicana, el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre Cervecería Nacional Dominicana, S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Cerveceros, se centra en el compromiso de los trabajadores de colaborar con la empresa en aumentar la competitividad: “El Sindicato y sus miembros se comprometen a ayudar a la Empresa a afrontar la competencia y harán lo posible para aumentar el mercado de los productos elaborados por la misma” (cláusula I párrafo VII).

En esta misma empresa, se añade el compromiso a aceptar las mejoras en los métodos o procesos de producción: “El Sindicato conviene en no oponerse ni permitirá que sus Miembros componentes se opongan, a ninguna mejora que la Empresa introduzca en sus métodos de producción, siempre y cuando el trabajo asignado esté dentro de la capacidad del Empleado que lo desempeñe y que dicho trabajo no perjudique la salud del Empleado” (cláusula I 4).

En Costa Rica, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste R.L. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones, incorpora el compromiso de los trabajadores por las medidas de seguridad e higiene en el trabajo: “La Cooperativa a través de la Sección de Salud Ocupacional, garantiza el fiel cumplimiento de las Normas de Salud Ocupacional...”

El Sindicato se obliga de igual manera para velar que los trabajadores cumplan todas las normas...” (Cláusula 39).

En Nicaragua, el Convenio Colectivo celebrado entre la Cámara Nicaragüense de la Construcción y la Federación de la Industria de Trabajadores de la Construcción y la Madera de Nicaragua y el Sindicato Nacional de Sindicatos de Carpinteros, Albañiles, Armadores similares y conexos, establece el compromiso de los trabajadores a la disciplina, capacidad, eficiencia técnica y especialmente, al cumplimiento de la jornada de trabajo: “2. Responder por la disciplina, capacidad y eficiencia técnica de los trabajadores de la Construcción afidios a la FITCM-N, CGT, SNSCAASC, CST y sus Sindicatos. 3. Velar porque los trabajadores afiliados cumplan eficazmente con la jornada ordinaria de 8 horas” (Cláusula 9).

IV. El principio de la negociación libre y voluntaria

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

La negociación colectiva debe ser voluntaria (CLS 926) al igual que la opción de la conciliación en caso de conflicto entre las partes (CLS 930).

En Costa Rica, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste R.L. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones incluye una cláusula que se refiere a este mismo principio de que deben ser las partes quienes libre y voluntariamente negocien, pero aplicado a las controversias de interpretación o ejecución de la norma convencional una vez aprobada por ambas partes: “Las diferencias que resulten de la interpretación o ejecución de esta Convención, así como cualquier sugerencia o queja, deberán formularse por escrito y las partes se obligan a resolver dentro de un término máximo de treinta días...” (Cláusula 115).

V. Mecanismos destinados a facilitar la negociación colectiva

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

Los órganos que resuelvan los conflictos entre las partes durante una negociación colectiva deben ser independientes y su intervención debe hacerse por decisión voluntaria de las partes (CLS 932); tanto si se trata de procedimientos de mediación como de conciliación (CLS 933).

En Honduras, el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre Cervecería Hondureña, S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares contiene una disposición relacionada con el acuerdo alcanzado por las partes, para que ciertas controversias sean sometidas al arbitraje: “En caso de reajuste de personal. La Empresa convocará al Sindicato con dos días de anticipación, a pláticas de arreglo directo en las que le dará a conocer la acción que se propone ejecutar y los nombres de las personas que serán trasladadas a otro cargo o despedidas. Estas pláticas no podrán durar más de diez (10) días, plazo que solo que solo podrá prorrogarse por mutuo acuerdo de las partes. De haber acuerdo, la Empresa procederá de conformidad con lo convenido. Si hubiere discrepancias, se dejará constancia de las mismas

en acta que firmarán las partes y serán resueltas por un tribunal de arbitraje que se integrará con profesionales del derecho...” (Cláusula 76).

VI. El principio de la negociación de buena fe

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

Para que existan relaciones de trabajo satisfactorias se requiere primordialmente una actitud recíproca de buena fe entre las partes y su mutua confianza (CLS 936).

La negociación de buena fe supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones (CLS 937), realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo verdadero y constructivo (CLS 935) –lo que implica un proceso de concesiones mutuas (CLS 941)- y el cumplimiento obligatorio de lo acordado (CLS 939).

Una de las manifestaciones más importantes de la buena fe, también lo es la cláusula de paz social en las negociaciones colectivas. En estos dos ejemplos que se citan a continuación, existen dos formas de abordar el compromiso adquirido por el sindicato con la empresa.

En República Dominicana, el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre Cervecería Nacional Dominicana, S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Cerveceros, detalla el contenido de ese compromiso mediante la siguiente cláusula: “El Sindicato conviene en no declarar, autorizar o ratificar huelgas, no utilizar piquetes u otros medios de protestas durante el período cubierto por este Convenio Colectivo respecto a las cuestiones o diferencias suscitadas entre las partes. En este orden de idea, ningún dirigente del Sindicato patrocinará, hará uso, ordenará o intervendrá en huelgas, boicot, huelga sentada, paralización o disminución del trabajo, piquetes, ni auspiciará ningún tipo de actuación similar, siempre que la Empresa haya cumplido con las disposiciones del presente Convenio Colectivo” (Cláusula 29).

En Costa Rica, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Industria Cerámica Costarricense, S.A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Construcción y Similares, se refiere al compromiso sindical de educar a los trabajadores a comprender que el conflicto es el último escenario y el menos deseado: “El sindicato se compromete a realizar una labor educativa a los

trabajadores afiliados, para que comprendan que mediante la Convención Colectiva que se firma, se pueden resolver todos los problemas sin necesidad de recurrir a situaciones de hecho...” (Cláusula 79).

VII. La negociación colectiva con representantes no sindicales

Referencias:

Artículo 5 del Convenio número 135

La prioridad para celebrar negociaciones colectivas con el empleador recae en las organizaciones sindicales de trabajadores, y solo en ausencia de ellas se realizaría con los representantes de los trabajadores no organizados (CLS 944).

La negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, cuando existen organizaciones sindicales representativas, en ciertos casos podría ir en detrimento del principio que garantiza que la existencia de representantes libremente electos no se va a utilizar en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados (CLS 946).

*La **CEACR (CR/2010/98)** expresó al Gobierno de Costa Rica que quedó a la espera de la evolución tripartita sobre el problema de los arreglos directos con trabajadores no sindicalizados a la luz del informe del experto realizado al respecto, así como de cualquier solución satisfactoria que se proponga, incluidas medidas para promover la negociación colectiva con las organizaciones existentes de trabajadores y evitar que los arreglos directos se utilicen con fines antisindicales, lo cual debe presumirse cuando existe un sindicato representativo en el mismo ámbito.*

VIII. El reconocimiento de las organizaciones más representativas

Referencias:

Artículo 3 numeral 1 del Convenio número 87

Artículo 4 del Convenio número 98

El sindicato más representativo puede gozar de derechos preferenciales o exclusivos en materia de negociación colectiva (CLS 950), en cuyo caso, la comprobación de esa condición de privilegio debe estar condicionada a criterios de medición objetivos y previamente determinados (CLS 962).

La representación de los intereses profesionales de toda una categoría de trabajadores o de la totalidad de los trabajadores de una empresa o industria, debe recaer en la organización que alcance la condición de mayoritaria de esa misma categoría (CLS 951), empresa (CLS 953) o industria (CLS 954).

La condición de mayor representatividad no puede estar condicionada a un requisito numérico excesivamente alto, cuando se trata de un ámbito de actuación sindical en las que los trabajadores laboran en pequeñas unidades de negociación o que se hallan dispersos por amplias zonas geográficas (CLS 968).

*La **CEACR (RD/2010/98)** recuerda que desde hace numerosos años sus comentarios a República Dominicana se refieren a la exigencia de que el sindicato represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de los trabajadores empleados en la rama de actividad de que se trate, para que pueda negociar colectivamente (artículos 109 y 110 del Código del Trabajo). La Comisión recuerda que en los casos en que la ley dispone que para ser reconocido como agente negociador un sindicato ha de obtener el apoyo del 50 por ciento de los miembros de una unidad de negociación determinada, pueden plantearse algunos problemas, ya que un sindicato mayoritario que no reúna esa mayoría absoluta resultará excluido de la negociación colectiva. La Comisión considera que en tales sistemas, cuando ningún sindicato agrupe a más del 50 por ciento de los trabajadores, los derechos de negociación colectiva deberían atribuirse a todos los sindicatos de la unidad interesada, al menos en representación de sus propios afiliados (véase Estudio General de 1994, Libertad sindical y la negociación colectiva, párrafo 241). La Comisión pide una vez más al Gobierno que sin demora tome las medidas necesarias a fin de que se modifiquen los artículos 109 y 110 del Código del Trabajo para ponerlos en conformidad con las exigencias en materia de promoción de la negociación colectiva.*

“Art. 109.- El sindicato de trabajadores está autorizado para representar a los intereses profesionales de todos los trabajadores de una empresa, siempre que el sindicato cuente entre sus miembros con la mayoría absoluta de dichos trabajadores.

A los fines de determinar la mayoría requerida en este artículo, no se tomará en consideración a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o de inspección de labores”.

“Art. 110.- El sindicato por rama de actividad está autorizado a negociar y suscribir un convenio colectivo de condiciones de trabajo para determinada rama de actividad, si representa la mayoría absoluta de los trabajadores empleados

en la rama de actividad de que se trate, sea a nivel local, regional o nacional, y que éstos presten sus servicios al empleador o empleadores requeridos a negociar colectivamente”.

Si uno de los atributos de esa condición de privilegio es el otorgamiento a una organización de trabajadores del carácter de agente exclusivo de negociación colectiva, debe asegurarse: a) que la certificación sea hecha por un organismo independiente; b) que la organización representativa sea elegida, si ese es el criterio escogido, por el voto de la mayoría de los trabajadores de la unidad de negociación interesada; c) que en tales condiciones, la organización que no obtenga un número de votos suficiente tenga derecho a solicitar una nueva elección después de un período determinado (CLS 969) que no debe ser excesivamente largo (CLS 970).

IX. Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar

Referencias:

Artículo 3 numeral 1 del Convenio número 87

Artículo 4 del Convenio número 98

Si el sindicato de rama de actividad cuenta con suficiente representatividad a nivel de empresa, puede negociar en este ámbito un convenio colectivo (CLS 957).

Igual sucede con el sindicato de empresa que sea mayoritario, independientemente de que esté o no afiliado a una central sindical representativa (CLS 958).

Debería ser posible para las autoridades administrativas la verificación objetiva de esa mayoría a solicitud de un sindicato (CLS 959), organizando incluso votaciones cuando no se perciba claramente esa condición (CLS 961).

También resulta indispensable que las organizaciones que suscriban los convenios colectivos tengan independencia respecto del empleador o de las organizaciones de empleadores con las que han negociado y de las autoridades públicas (CLS 966) encargadas del registro del acuerdo alcanzado.

X. Derechos de los sindicatos minoritarios

Referencias:

Artículo 3 numeral 1 del Convenio número 87

Artículo 4 del Convenio número 98

Los sindicatos que no alcanzan la condición de mayor representatividad deben tener siempre el derecho de poder actuar como tales, sin privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales (CLS 974).

Si ningún sindicato alcanza la condición de mayor representatividad, deben tener todas las organizaciones existentes el derecho de negociar colectivamente, en conjunto o al menos en nombre de sus propios miembros (CLS 978).

No debe exigirse a los sindicatos minoritarios como condición para negociar, que obtengan la aprobación de la mayoría absoluta de los trabajadores interesados (CLS 980).

XI. Determinación de las organizaciones de empleadores habilitadas para negociar

Referencias:

Artículo 3 numeral 1 del Convenio número 87

Artículo 4 del Convenio número 98

Los empleadores deben tener el derecho de elegir libremente la organización que consideren que mejor defiende sus intereses en el proceso de negociación colectiva (CLS 981).

XII. Representación de las organizaciones en la negociación colectiva

Referencias:

Artículo 3 numeral 1 del Convenio número 87

Artículo 4 del Convenio número 98

Corresponde a la propia organización escoger a los delegados que van a representarla en la negociación colectiva (CLS 984) y en los procedimientos de solución de conflictos (CLS 986), así como aprobar la intervención de terceros como consejeros (CLS 987).

XIII. Nivel de la negociación colectiva

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

Deben ser las propias partes quienes determinen el nivel de negociación colectiva -empresa, industria, etc.- (CLS 988) que desean implementar.

XIV. Restricciones al principio de la negociación libre y voluntaria

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

Restringe el principio de negociación libre y voluntaria, la imposición de un procedimiento de arbitraje obligatorio en caso de que las partes no estuvieren de acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo (CLS 992), salvo que sea en el marco de los servicios esenciales en sentido estricto -aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población- (CLS 994), o de crisis nacional aguda (CLS 1004), en cuyo caso debe asegurarse que el sistema de arbitraje sea realmente independiente (CLS 995).

*Para la **CEACR (H/2010/87)** los artículos 554 incisos 2 y 7, 820 y 826 del Código del Trabajo de Honduras, constituyen una intervención difícilmente conciliable con el principio de negociación colectiva voluntaria, al someter a arbitraje obligatorio, sin posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia del fallo arbitral (dos años), los conflictos colectivos en servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud en toda o parte de la población.*

Art. 554. Se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

Constituye, por tanto, servicio público, entre otras, las siguientes actividades:

- 2) Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;*
- 7) Las de explotación, refinación, transporte, y distribución de petróleo y de sus*

derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del Gobierno;

Art. 820. Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos, y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento obligatorio.

Los conflictos colectivos en otras empresas o establecimientos pueden ser sometidos al arbitramento, por acuerdo de las partes.

Art. 826. El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años.

No puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral.

Para la CEACR (N/2010/87) los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo de Nicaragua, constituyen una intervención difícilmente conciliable con el principio de negociación colectiva voluntaria, al disponer que el conflicto colectivo será sometido a arbitraje obligatorio una vez transcurridos 30 días desde la declaración de huelga... En este sentido, en la medida en que el arbitraje obligatorio impide el ejercicio de la huelga, dicho arbitraje atenta contra el derecho de las organizaciones sindicales a organizar libremente sus actividades, y sólo podría justificarse en el marco de la función pública, o de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población), o en caso de crisis nacional aguda.

Artículo 389. Si transcurridos treinta días de huelga el conflicto no se hubiese resuelto, se proveerá la suspensión del estado de huelga y el sometimiento del caso a arbitraje obligatorio. Para tal efecto, el presidente del Tribunal de Huelga remitirá el expediente al Ministro del Trabajo para que designe al presidente del Tribunal de Arbitraje.

Artículo 390. El conflicto colectivo de trabajo se someterá a arbitraje en los siguientes casos:

- a) por acuerdo entre las partes en cualquier estado del conflicto;*
- b) obligatoriamente:*
 - 1) cuando hayan transcurrido treinta días desde la declaratoria de legalidad de la huelga;*
 - 2) cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo solicite;*

- 3) cuando se haya declarado el estado de emergencia;
- 4) cuando el Tribunal de Huelga lo considere necesario con el objeto de evitar daños graves e irreparables.

También lesiona este principio de negociación libre y voluntaria, la intervención de cualquier órgano del Estado que pretenda modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados por las partes sociales (CLS 1001) o subordine la entrada en vigor de los convenios colectivos a la homologación por las autoridades administrativas (CLS 1012).

Sí es posible, en cambio, la intervención estatal que se limite a una mera ayuda técnica (CLS 1002), o el hecho de que el registro de un convenio colectivo se condicione al cumplimiento de requisitos de forma (CLS 1006).

XV. Plazos para la negociación

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

Los plazos que se fijen para negociar el convenio colectivo deben tener como fin estimular y fomentar más activamente el desarrollo de la negociación voluntaria (CLS 1046).

XVI. Duración de los convenios colectivos

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

Deben ser las partes las que determinen la duración de los convenios colectivos (CLS 1047).

No obstante, la posibilidad de pactar un plazo de muy larga duración podría facilitar que un sindicato cuya representatividad apenas alcance el mínimo exigido, consolide su posición en detrimento de los verdaderos intereses de los trabajadores (CLS 1048).

XVII. Extensión de convenios colectivos

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

La extensión de un convenio colectivo a otras empresas, sector o industria debe contar, siempre que exista, con la voluntad de la organización mayoritaria de la categoría de trabajadores a que se destinaba el convenio extendido (CLS 1050).

Al decidir la extensión de los convenios colectivos debería realizarse previamente un análisis tripartito de sus consecuencias en el sector al cual se le extiende (CLS 1051).

XVIII. Relaciones entre contratos individuales de trabajo y convenios colectivos

Referencias:

Artículo 2 numeral 1 del Convenio número 98

Durante un proceso de negociación colectiva la empresa debe abstenerse de ofrecer de forma simultánea mejoras a las condiciones de trabajo de los trabajadores no sindicalizados por medio de convenios individuales de trabajo (CLS 1054).

XIX. Incentivos a los trabajadores para que renuncien a la negociación colectiva

Referencias:

Artículo 2 numeral 1 del Convenio número 98

No debe privarse del aumento salarial a los trabajadores que se negaron a renunciar al derecho a la negociación colectiva (CLS 1058).

XX. Cierre de la empresa y aplicación del convenio colectivo

Referencias:

Artículo 4 del Convenio número 98

El cierre de una empresa no extingue las obligaciones derivadas del convenio colectivo, especialmente, las indemnizaciones por despido previstas en ese mismo acuerdo (CLS 1059).

En el caso de Costa Rica, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste R.L. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones, regula la continuidad de los derechos convencionales en otros supuestos como el cambio de razón social, traslado o fusión: “En caso de que la Cooperativa cambie de razón social, traslade o fusiones con cualquier otro ente, los trabajadores y el Sindicato seguirán manteniendo todos los derechos contenidos en la presente Convención Colectiva y los que se deriven de la misma” (Cláusula 109).

Sin embargo, en una situación de concurso de acreedores o de quiebra, el exigir que se cumpla la totalidad del convenio colectivo, podría poner en peligro la continuidad del funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de las fuentes de trabajo (CLS 1060).

Documentos Consultados

En el texto se hace mención al documento consultado de la siguiente forma:

(CLS 32): Se refiere al párrafo 32 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, disponible en el sitio web: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/digestq.htm>

CEACR (H/2010/87): Se refiere a la observación individual que se hizo al Gobierno de Honduras acerca del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, número 87, publicada en el 2010, por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, disponible en el sitio web: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newcountryframeS.htm>

También se han utilizado las siguientes abreviaturas:

CEACR	Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo
CLS	Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo
CR	Costa Rica
ES	El Salvador
G	Guatemala
H	Honduras
N	Nicaragua
RD	República Dominicana

1. De la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR)

CEACR (CR/2010/87): Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Costa Rica (ratificación: 1960) Publicación: 2010

- CEACR (CR/2010/98): Observación individual sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Costa Rica (ratificación: 1960) Publicación: 2010
- CEACR (CR/2010/135): Observación individual sobre el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) Costa Rica (ratificación: 1977) Publicación: 2010
- CEACR (G/2009/87): Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Guatemala (ratificación: 1952) Publicación: 2009
- CEACR (G/2010/98): Observación individual sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Guatemala (ratificación: 1952) Publicación: 2010
- CEACR (H/2010/87): Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Honduras (ratificación: 1956) Publicación: 2010
- CEACR (H/2010/98): Observación individual sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Honduras (ratificación: 1956) Publicación: 2010
- CEACR (N/2010/87): Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Nicaragua (ratificación: 1967) Publicación: 2010
- CEACR (N/2010/98): Observación individual sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Nicaragua (ratificación: 1967) Publicación: 2010

CEACR (RD/2010/87): Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) República Dominicana (ratificación: 1956) Publicación: 2010

CEACR (RD/2010/98): Observación individual sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) República Dominicana (ratificación: 1953) Publicación: 2010

2. Instrumentos de Negociación Colectiva de la Subregión.

CC Cervecería Hondureña: Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre Cervecería Hondureña, S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares, en San Pedro Sula, Cortés, Honduras, el 10 de enero del 2008. Vigencia: 3 años a partir de su firma.

CC Cervecería Nacional Dominicana: Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre Cervecería Nacional Dominicana, S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Cerveceros, en Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana, el 13 de mayo del 2009. Vigencia: 3 años a partir del 1 de junio del 2009.

CC Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste: Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste R.L. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones, en Santa Cruz, Costa Rica, el 11 de diciembre del 2008. Vigencia: 2 años a partir de su firma.

- CC Industria Cerámica Costarricense: Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Industria Cerámica Costarricense, S.A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Construcción y Similares, en la Uruca, Costa Rica, el 30 de setiembre del 2007. Vigencia: 3 años a partir de su firma.
- CC Ingenio El Ángel: Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ingenio El Ángel, S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenio El Ángel, en Apopa, El Salvador, el 7 de julio del 2009. Vigencia: 1 año a partir del 1 de setiembre del 2009.
- CC Minerales de Occidente: Contrato Colectivo suscrito entre la Empresa Minerales de Occidente S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Minerales de Occidente S.A. de C.V., en Santa Rosa de Copán, Honduras, el 1 de diciembre del 2008, Vigencia: 2 años a partir de su firma.
- CC Polyplas Dominicana: Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre Polyplas Dominicana, C. por A. y el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Polyplas Dominicana, C. por A., en Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana, el 1 de octubre del 2009. Vigencia: 3 años a partir de su firma.
- CC Sector Construcción: Convenio Colectivo celebrado entre la Cámara Nicaragüense de la Construcción y la Federación de la Industria de Trabajadores de la Construcción y la Madera de Nicaragua y el Sindicato Nacional de Sindicatos de Carpinteros, Albañiles, Armadores similares y conexos, en Managua, Nicaragua, el 24 de agosto del 2007. Vigencia: inicialmente 2 años a partir del 1 de mayo del 2007, pero se concertó luego su moratoria por 2 años más a partir de su vencimiento.