

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**"EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU
ORIGEN EN EL DERECHO COLECTIVO DE
TRABAJO GUATEMALTECO"**

TESIS

*Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala*

POR

EDWIN URBEBE CIFUENTES RIVERA

Previo a conferirsele el Grado Académico de:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y a los títulos de:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 1999.

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL I	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	Lic. William René Méndez
VOCAL IV	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V	Br. José Francisco Peláez Córdón
SECRETARIO	Lic. Héctor Aníbal de León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE:	Luis Aroldo Ramírez Urbina
VOCAL:	Rosa María Ramírez Soto
SECRETARIO:	Luis Roberto Rodríguez Marroquín

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE:	Héctor Aqueche Juárez
VOCAL:	Vladimiro Guillermo Rivera Montealegre
SECRETARIO:	Roberto Samayoa

Nota:

"Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

SERVICIOS JURIDICOS PROFESIONALES, S. A.

especialidad en asuntos Notariales, Mercantiles, Civiles, Penales y de Orden Laboral.
ATENCIÓN LEGAL LAS 24 HORAS DEL DÍA LOS 365 DÍAS DEL AÑO, EN TODA LA REPÚBLICA.



11/11/97
JFR

4553

Guatemala, Noviembre 18 de 1997.

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

21 NOV 1997

RECIBIDO
Evo [Signature] 15
OFICIAL

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha diecinueve de abril de mil novecientos noventa y seis, en el que se dispone nombrar al suscrito como asesor de tesis del Bachiller EDWIN URBEBE CIFUENTES RIVERA, informo:

El postulante presentó el tema de investigación " EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU TRASCENDENCIA EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO GUATEMALTECO", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por el Bachiller Cifuentes Rivera, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

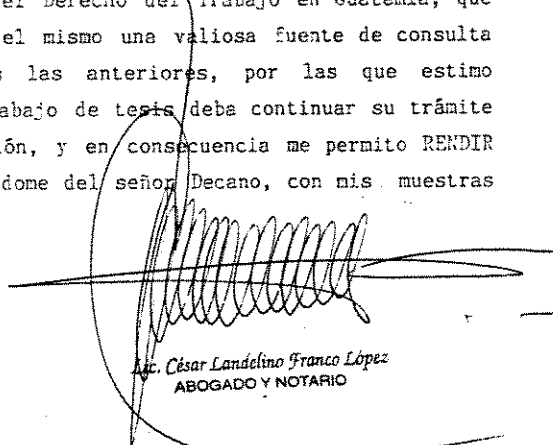
La monografía en cuestión, desarrolla una temática de singular trascendencia en el Derecho Colectivo del Trabajo guatemalteco, pues se refiere a una de las instituciones reguladas dentro de esa rama que desde la puesta en vigencia del primer Código de Trabajo

CIOS JURIDICOS PROFESIONALES, S. A.

dad en asuntos Notariales, Mercantiles, Civiles, Penales y de Orden Laboral.
A LEGAL LAS 24 HORAS DEL DIA LOS 365 DIAS DEL AÑO, EN TODA LA REPUBLICA.

guatemalteco, en el año de 1947, ha tenido casi ninguna aplicación pues para nadie conocedor de la disciplina es un secreto que en los registros de la Dirección General de Trabajo, no existen a la fecha antecedentes de contratos de esta naturaleza suscritos a la fecha. Por la anterior razón la monografía que presenta el sustentate, reviste de una singular importancia, pues permite conocer aspectos que del contrato colectivo poco o casi nada se conocen en Guatemala, y establecer también las razones que a criterio del él, son las que influyen en que no sea aplicable en el ámbito del Derecho Colectivo Laboral. Quizá lo más importante de destacar de la monografía presentada por el sustentante sea el enfoque que del instituto estudiado hace, en relación a describir la razón del por qué otro instrumento de normación colectiva, como lo es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, resulta ser el más utilizado y preferido para la negociación tanto por los trabajadores sindicalizados, como por los patronos, al concluir señalando que no sólo se trata de una diferencia de objeto sino también de alcances muy distantes entre un instituto y otro.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Cifuentes Rivera, resulta de mucha importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo en Guatemala, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta y orientación; razones todas las anteriores, por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiendome del señor Decano, con mis muestras de consideración.



Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



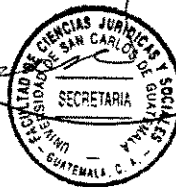
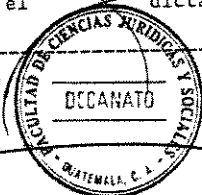
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universidad, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, veintiseis de enero de mil novecientos noventa
y ocho.-----

Atentamente, pase a LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,
para que procesa a Revisar el trabajo de Tesis del
Bachiller EDWIN URBEBE CIFUENTES RIVERA y en su
oportunidad emita el dictamen
correspondiente.-----

alhj.



593-98 

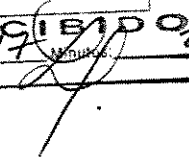
Guatemala, 24 de febrero de 1998.

Señor Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 2 MAR. 1998

Señor Decano:

RECIBIDO 20
Horas: 17 Minutos: 20
Oficial: 

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller EDWIN URBEBE CIFUENTES RIVERA, el cual se titula "EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU TRASCENDENCIA EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO GUATEMALTECO".

El autor se refiere a una institución del Derecho Colectivo de Trabajo, la cual desafortunadamente no ha tenido la aplicación que sería deseable en nuestro medio, debido entre otras cosas, a que la organización sindical en nuestra sociedad siempre ha sido precaria y nunca ha alcanzado niveles mayoritarios como sería deseable.

No obstante que en relación a este tema no comparto algunas opiniones del autor, consideré conveniente no sugerirle cambios, para mantener la integridad de la tesis que defiende, por la fundamentación técnica que sustenta.

Por otra parte el informe llena los requisitos requeridos en cuanto a bibliografía y técnicas de investigación utilizadas, por lo que sus conclusiones

son congruentes con dicho informe por lo que opino que el trabajo si puede servir base para el examen respectivo, previo a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
REVISOR

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín,
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, dieciseis de marzo de mil
novecientos noventa y ocho.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza
la Impresión del trabajo de Tesis del Bachiller EDWIN
URBEBE CIFUENTES RIVERA intitulado "EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO Y SU TRASCENDENCIA EN EL DERECHO
COLECTIVO DE TRABAJO GUATEMALTECO". Artículo 22 del
Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público
de Tesis.

alhj.



ACTO QUE DEDICO:

- A DIOS:** Por su bendita misericordia y por haberme dado la sabiduría, para alcanzar este triunfo para poder servirle a él y a mi patria.
- A MI ESPOSA E HIJOS:**
Judith Eugenia Herrera López e Hijos Karin Esther Cifuentes Herrera y Edwin Ruggeri Cifuentes Herrera
- A MIS PADRES:**
María Esther Rivera Gómez y Romulo Urbebe Cifuentes Cajas (Q.E.P.D)
- A MIS HERMANOS:**
Yuri Beatriz Pérez Rivera, Roxana Maribel Pérez Rivera y Ricardo Adolfo Pérez Rivera.
- A MIS ABUELITOS:**
María Gómez de Rivera y Adolfo Rivera Archila
- A MIS TIOS:**
En especial al Licenciado Rubén Elias Rivera Gómez.
- A MI FAMILIA EN GENERAL:**
Con quienes siempre he encontrado apoyo en los momentos difíciles de mi vida y con quienes he disfrutado los buenos momentos de la misma.
- A TODOS MIS AMIGOS Y COMPANEROS DE ESTUDIO:**
Que me han brindado su amistad y apoyo.
- A MI PATRIA:**
GUATEMALA, especialmente a la Ciudad de Coatepeque, del departamento de Quetzaltenango.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.**



INDICE:

PAGINA

INTRODUCCION

CAPITULO I

1. ORIGEN Y ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	1
1.1 Definición Doctrinaria	1
1.2 Partes del contrato colectivo de trabajo	2
1.3 Obligación patronal de negociar colectivamente	6
1.4 Procedimiento Legal conforme la Doctrina de la Negociación Colectiva	7
1.5 Efectos del Contrato Colectivo	8
2. CONTENIDO DEL CONTRATO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	16
2.1 Clasificación Juridica de las cláusulas	16
2.2 Clasificación Material de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo	19
2.3 Principios aplicables a la redacción de las cláusulas	27



2.4 Características de las cláusulas del Contrato
Colectivo

3. PREPARACION DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	42
3.1 El carácter de continuidad de la negociación	42
3.2 La obligada recopilación de información	42
3.3 La obligación de determinar objetivos	47
3.4 Preparación del proyecto	50
3.5 Procedimiento de discusión	53

CAPITULO II

LA REGULACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DENTRO DE LA LEGISLACION DE TRABAJO GUATEMALTECO.

1. Definición legal	59
2. Las partes en el esquema laboral guatemalteco	59
3. Requisitos para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo	60
3.1 La obligación de la escritura	60
3.2 Prueba plena del contrato y consecuencia	60
3.3 Encabezamiento	60
3.4 Justificación de personería	61
3.5 La coexistencia de los Contratos Colectivos de Trabajo y el imperio de la norma más favorable	61



al trabajador

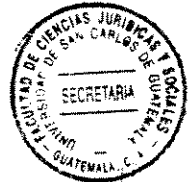
3.6	Inderogabilidad de las normas contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo	62
3.7	Indisolución de las obligaciones que nacen del contrato	62
3.8	La solidaridad del sindicato en las obligaciones	62
3.9	El mecanismo de exigibilidad del cumplimiento del contrato	62
4.	CUADRO ESQUEMATICO DEL PROCESO DE NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	64
4.1	El Registro de los contratos Colectivos de trabajo	65

CAPITULO III

CRITERIO DE DIRIGENTES SINDICALES Y PROFESIONALES DEL DERECHO ESPECIALIZADOS EN NEGOCIACION COLECTIVA EN RELACION A LA INAPLICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL GUATEMALTECO	66
1. Presentación	66
2. Encuesta	68
3. Evaluación	83

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA



INTRODUCCION:

Los instrumentos de normación colectiva que establece el derecho sustantivo colectivo del trabajo en Guatemala, constituyen hoy los únicos mecanismos por medio de los cuales los trabajadores sindicalizados y coaligados pueden conquistar reivindicaciones de orden económico y social que permiten la modificación de los contratos individuales de trabajo celebrados dentro de la empresa, por medio de la superación de las condiciones establecidas como mínimas en la legislación ordinaria de trabajo.

Dentro de esos instrumentos de normación colectiva, nuestro Código de Trabajo, recoge la figura del contrato colectivo de trabajo, la tiene de conformidad con la doctrina como espíritu fundamental, el propósito de normar la ejecución de ciertas y determinadas labores que algunos



membros de sindicatos de trabajadores se comprometerán a realizar a favor del empleador o del sindicato de empleadores constituyéndose como consecuencia de ese propósito, en un mecanismo que permite modificar las condiciones de contratación individual, para aquellos afiliados al sindicato, comprometidos en virtud de él. Siendo quizá, el único aspecto cuestionable de esta figura, el que de conformidad con lo establecido en el capítulo respectivo del Código de Trabajo, no posee fuero de extensión, que permita modificar también las condiciones de contratación de aquellos trabajadores que no son parte dentro del contrato.

Lo anterior fué lo que motivó mi deseo a presentar una monografía que describiera los antecedentes y las bondades de este instituto de normación colectiva, pues, a simple vista resultaba muy difícil explicar el por qué de su inaplicación en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo guatemalteco. Hoy cuando he concluido el trabajo propuesto, he comprobado que a parte de constituir un modelo de normación colectiva propio de otras legislaciones de Latinoamérica, su principal debilidad radica en que la existencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo, con todas sus bondades y su carácter de aplicación extensivo, lo han terminado convirtiendo en una simple figura decorativa dentro de la legislación laboral en nuestro país.



El contenido del presente trabajo monográfico de tesis, se divide en tres capítulos, que inicialmente describen de manera general el origen y los antecedentes del contrato colectivo de trabajo, posteriormente en un segundo capítulo, que describe la regulación del contrato colectivo de trabajo, dentro de la legislación laboral guatemalteca, para concluir finalmente en un tercer capítulo, que contiene el trabajo de campo, cuyo objeto básico es hacer posible la corroboración de las hipótesis sostenidas como base de la investigación.

EL AUTOR.

CAPITULO I



1. ORIGEN Y ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.1 Definición Doctrinaria

La definición conforme la Dóctrina del Contrato Colectivo es la siguiente:

"Un contrato colectivo de trabajo es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores de una parte y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones patronales de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes. Igualmente se considera contrato colectivo de trabajo el celebrado entre un grupo de trabajadores y un patrono a los mismos fines señalados en este artículo".

De esta definición pretendo señalar expresamente dos puntos:

1. Es un acuerdo en que, de parte de los trabajadores, debe actuar necesariamente un sujeto colectivo, sea sindicato, federación, confederación o grupo de trabajadores con determinadas condiciones. Adelante se analizará este aspecto en particular, pero desde ya queremos señalar que sólo estamos ante un contrato colectivo de trabajo,



cuando la parte obrera esta integrado por un grupo que actúa concertadamente y no cuando los trabajadores actúan aislados aunque sean varios o aunque sean todos.

2. El objeto principal de un contrato colectivo de trabajo es el de fijar las condiciones en que debe prestarse el trabajo individual subordinado. (Tales como salario, jornada, etc.).

Pero además, el contrato colectivo, así, como otras formas de negociación, es también un medio mediante el cual los trabajadores pueden participar en la dirección de la empresa o en la toma de decisiones por la empresa.

Constituye, también, una forma de regular las relaciones entre la empresa y el sindicato.

3. Aunque no está expresado en la definición que se ha transcrito, hay que señalar un tercer requisito del contrato colectivo de trabajo: El Contrato Colectivo de trabajo debe ser escrito y para que produzca efectos legales tiene que ser depositado en la Inspectoría del Trabajo.

1.2 Partes del Contrato Colectivo de Trabajo

- Parte Patronal:

- a) Un patrono determinado.
- b) Un grupo de patronos determinados



c) Un sindicato o asociación patronal.

En los casos a y b, las obligaciones emergentes del contrato colectivo alcanzan solamente a los patronos que lo firmaron; para todos los demás aún de la misma rama industrial, las estipulaciones del contrato colectivo no son obligatorias.

En el caso del apartado c, el contrato colectivo se hace obligatorio para todos los patronos que estaban afiliados a la asociación o sindicato patronal, en el momento en que el contrato se firmó. Aún si un patrono se desafiliara de la asociación patronal, después que ésta firmó el contrato colectivo, ese patrono continuará obligado por dicho contrato.

- Partes de los Trabajadores

La parte de los trabajadores en un contrato colectivo de trabajo puede estar formada por:

- a) Un grupo de Trabajadores.
- b) Uno o varios sindicatos o federaciones, o confederaciones sindicales.

Las dos posibilidades son esencialmente diferentes entre sí, ya que no es lo mismo un grupo de trabajadores (aunque ese grupo constituya el 100% que un sindicato.

el grupo o mera coalición, se crea y nombra a sus representantes para un objetivo determinado, por ejemplo para



obtener un aumento de salarios o una reducción de la jornada y una vez logrado ese objetivo, desaparece la razón de ser del grupo o mera coalición.

En cambio, el sindicato se crea para fines generales y permanentes, tales como para mejorar la situación económica o cultural de sus afiliados; de manera que cumplido un fin inmediato, como el de obtener un aumento de salarios; el sindicato continúa existiendo para el cumplimiento de sus objetivos generales y permanentes.

Por otra parte, el grupo nombra sus representantes que son personas determinadas en cambio el sindicato, como toda organización permanente, es representado y manifiesta su voluntad mediante órganos (por ejemplo Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo), que como órganos, son permanentes aunque varíen las personas que los desempeñan.

En el ordenamiento legal venezolano (1), el sindicato, para ser tal, debe hacer cumplido con los requisitos impuesto por la Ley del Trabajo Local Nacional; entre otros el haber obtenido el registro de sus estatutos en el Libro de Registro llevado por la Inspectoría del Trabajo y el certificado de su inscripción.

(1) Código de Trabajo de Venezuela 1995



En Guatemala la Ley Laboral impone requisitos muy parecidos a estos.

En virtud de estas sugerencias entre el grupo de trabajadores y el sindicato se opta por dar distinto tratamiento a los contratos colectivos celebrados por unos u otros.

Existen las siguientes diferencias impuestas por las Leyes Latinoamericanas del Trabajo casi en generalidad:

- 1) No se puede celebrar un contrato colectivo con un grupo de trabajadores cuando en la empresa existan trabajadores afiliados a un sindicato. Si se celebra un contrato colectivo en tales circunstancias, el mismo sería nulo.
- 2) Un grupo de trabajadores sólo puede obligar al patrono a negociar si representa al 75% del personal, en cambio un sindicato tiene ese derecho cuando agrupa a más del 50%.
- 3) Cuando el contrato es celebrado por un grupo, la Inspectoría del Trabajo debe identificar a cada uno de los firmantes antes de registrarlo.
- 4) El Contrato colectivo de trabajo, celebrado por un grupo, debe tener un plazo máximo de un año; en cambio, el celebrado por un sindicato no puede ser menor de dos años ni mayor de tres.



- Federaciones o Confederaciones de Sindicatos

Dado que los sindicatos tiene el derecho de crear federaciones y confederaciones que, a su vez tienen la facultad legal de representar a los sindicatos, tales federaciones o confederaciones también pueden ser parte de un contrato colectivo. La negociación con la federación da al contrato colectivo un ámbito de aplicación mucho mayor que si se celebrara con un sindicato o con varios sindicatos aislados.

1.3 Obligación patronal de negociar colectivamente

El derecho Brasileño (2) impone a los patronos la obligación de contratar colectivamente con sus trabajadores.

Para que esta obligación exista debe ser exigida por un sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores, o por un grupo integrado, por lo menos, por el 75% de ellos, teniendo en cuenta que para el cómputo de estos porcentajes deben excluirse los trabajadores que desempeñen cargos de dirección o de confianza.

Pero si el patrono acepta negociar con un sindicato minoritario, aunque sea tácitamente, se entiende que renuncia a su derecho a no hacerlo y, en consecuencia, deberá continuar la negociación.

(2) Código de Trabajo Brasileño.



El patrono que no desee negociar con un grupo minoritario, debe manifestarlo expresamente en la primera reunión que se realice después de la convocatoria de la Inspectoría del Trabajo; si no lo hace así en esta oportunidad, se entenderá que renunció a hacerlo y deberá continuar la negociación.

Sin embargo, deberá entenderse que el sindicato mayoritario o que agrupo a más del 50% de los trabajadores no perdería por ello su derecho a obligar al patrono a negociar con él.

1.4. Procedimiento legal conforme la Doctrina de la negociación colectiva

La Ley impone la obligación patronal de negociar colectivamente en determinadas condiciones y reglamenta, también, la forma en que esas negociaciones deben llevarse a cabo.

Por otra parte con la finalidad de evitar la producción de huelgas y de solucionar conflictos colectivos de trabajo, impone un procedimiento obligatorio de conciliación previo a la huelga, que si tiene éxito, concluye generalmente en la celebración de un contrato colectivo de trabajo o de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.



Todo esto sin perjuicio de que las partes hubieran establecido, en un convenio anterior, el mecanismo para superar sus diferencias, en cuyo caso el cumplimiento de dicho mecanismo es obligatorio.

Es normal y corriente que las negociaciones se lleven a cabo directamente entre las partes de acuerdo a procedimientos establecidos por ellas mismas. En general, los sindicatos suelen presentar sus pliegos directamente a la Inspectoría para obtener el beneficio de la inamovilidad, pero cumplida esta primera etapa, al ser citadas ambas partes para iniciar las conversaciones, se limitan a levantar un acta en que manifiestan estar de acuerdo en negociar y mantener informada a la inspección, pero que las negociaciones se realizarán sin intervención directa de ésta.

Por fin, una vez logrado el acuerdo definitivo las partes comparecen ante la inspección ó ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con copias del contrato logrado y, de común acuerdo, piden su inscripción y depósito.

1.5 Efectos del Contrato Colectivo

Una vez firmado el contrato colectivo de trabajo y efectuado su registro este comienza a tener plena validez jurídica.



Esa validéz se refleja en lo que suele llamarse el "efecto automático", que consiste en que, por el solo hecho de perfeccionarse el contrato colectivo, deber considerarse automáticamente modificados los contratos individuales de todos y cada uno de los trabajadores vinculados a la actividad en que el convenio tienen efecto.

Además de ese efecto automático, produce lo que se llama "efecto erga omnes", es decir que las estipulaciones del contrato colectivo serán aplicables a cualquier persona que llegue a trabajar en esa actividad, aún cuando comience a hacerlos después de celebrado el contrato y aún cuando manifieste su voluntad expresa de renunciar a los derechos del mismo.

- Consecuencias del principio de la norma más beneficiosa

Para entender cabalmente el efecto automático, es decir, la modificación que se produce en cada contrato individual, debemos recordar que en todo derecho del trabajo rige lo que se llama "principio de la norma más beneficiosa" que, en este caso, se refleja en el hecho de que el contrato colectivo modificará automáticamente las estipulaciones de cada contrato individual, salvo cuando estas últimas fueran más convenientes para el trabajador. Dicho con otras palabras: El contrato colectivo constituye un conjunto de garantías



mínimas para cada trabajador, que no impide que establezcan condiciones mejores para algunos o para todos ellos, pero que sí prohíbe absolutamente que se establezcan o mantengan condiciones menos beneficiosas.

Otro aspecto del principio de la norma más beneficiosa es que el contrato colectivo de ninguna manera puede crear una situación menos beneficiosa para el trabajador que es el que contempla la Ley, o que la que se vienen aplicando en el lugar de trabajo. Si por ejemplo un contrato colectivo estableciera la jornada de trabajo puede ser de diez horas diarias esa cláusula sería nula e inaplicable porque es más beneficiosa la norma de la Ley del Trabajo, que establece la jornada máxima de ocho horas de trabajo.

En cuanto al efecto erga omnes, debemos aclarar que las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se aplican absolutamente a todos los trabajadores, tanto a los afiliados al sindicato pactante como a los que no lo están, y tanto a los trabajadores que se encontraban trabajando cuando el mismo se celebró, como a los que comenzaron a hacerlo después de concluido éste.

- Consecuencia del principio de la irrenunciabilidad

Rige acá otro de los principios fundamentales del



derecho del trabajo, que es el "Principio de la irrenunciabilidad", en virtud del cual es nula toda renuncia expresa o tácita que un trabajador haga de sus derechos.

En consecuencia, si un trabajador manifiesta que no desea que se le apliquen las estipulaciones de un contrato colectivo, tal manifestación de voluntad carece en absoluto de validez y si sencillamente, permite que no se apliquen las estipulaciones de un contrato colectivo, eso no le hace perder su derecho a exigirlo hasta un año después de concluida la relación individual de trabajo.

- Posibilidad de excluir a los trabajadores de dirección y confianza

La Ley y la Doctrina sólo admite que por estipulación expresa se excluya de la aplicación del contrato colectivo a las personas que desempeñan puestos de direcciones y de inspección y a los empleados de confianza en trabajos personales del patrono dentro de la empresa.

Hay que señalar, en primer lugar, que esta exclusión sólo existe cuando se pacta claramente; si nada se dijo, deberá entenderse que el efecto erga omnes rige plenamente y, en consecuencia, el contrato colectivo se aplica a todos los trabajadores sin excepción alguna.



Por otra parte, los trabajadores excluidos deben desempeñar realmente puestos que puedan calificarse como de dirección o de confianza, sin que baste con que las partes estén de acuerdo en calificarlos como tales.

En caso de duda, la autoridad administrativa o judicial será quien decida si la calificación fue correctamente hecha o si, por el contrario, el trabajador fué mal excluido y tienen derecho a que se le aplique todas las estipulaciones del contrato. Han sido numerosos los fallos judiciales en el sentido de que los trabajadores que habían sido excluidos por considerárseles de confianza no lo eran en realidad y que por lo tanto, condenan al patrono a pagar retroactivamente todos los beneficios del contrato. Por ello hay que ser muy cuidadoso con las cláusulas de exclusión de los empleados de dirección y confianza, recurriendo al asesoramiento legal en caso de duda.

La doctrina prevee la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo convoque a las partes a una Convención Obrero-Patronal para negociar y suscribir un contrato colectivo de trabajo con efectos para una determinada rama industrial (debe entenderse tanto industrial como comercial), con el alcance ya sea regional o nacional.

Esta convocatoria procede obligatoriamente en los



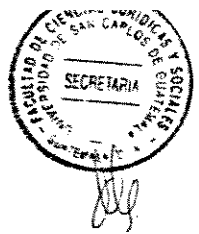
siguientes casos:

- 1) Que la solicite un número de patronos o una asociación patronal que represente a la mayoría de los patronos en esa rama industrial y que, al mismo tiempo, agrupe a la mayoría de los trabajadores de la misma.

 - 2) Que la soliciten organizaciones sindicales que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados que presten servicios en las empresas requeridas a negociar, sea a escala laboral, regional o nacional.

 - 3) Que la convoque el Poder Ejecutivo, cuando existan distintos contratos colectivos que afecten a la mayoría de los patronos y a la mayoría de los trabajadores, y se entienda que es conveniente uniformar las condiciones generales de trabajo en esta rama industrial.
- También puede suceder que, habiéndose reunido voluntariamente uno o varios patronos o asociaciones patronales y una o varias organizaciones sindicales para negociar un contrato colectivo, soliciten del Ministerio del Trabajo que los reconozca y declare convención obrera-patronal para esa rama de industria.

La convocatoria a convención producirá los siguientes



efectos (3):

- 1) La inamovilidad de todos los trabajadores al servicio de los patronos incluidos en la convocatoria.
- 2) La suspensión de la tramitación de todo pliego conciliatorio o conflictivo en el que fueran parte los convocados.
- 3) La prohibición de presentar pliegos conflictivos contra patronos no convocados a la Convención hasta que ésta se expida.
- 4) Quedarán en suspenso los acuerdos que se celebren entre trabajadores y patronos no convocados a la Convención, hasta que ésta se expida.

Una vez instalada la convención, la misma deberá lograr la suscripción de un contrato colectivo en un plazo de 60 días a menos que ella misma decida prorrogar ese plazo.

El contrato que se celebre obligará a los patronos que lo firmen y a los que, habiendo sido convocados, no hubieran concurrido a la convención; en cambio quienes hubieran asistido a la misma y se hubieran opuesto podrán no firmarlo, quedando en la misma situación que los no convocados.

(3) Ley de Contratación Colectiva Venezolana



Arbitraje

El arbitraje podrá ser solicitado en los siguientes

casos (4):

- 1) Cuando hubieran transcurrido más de 50 días desde la instalación de la convención y lo solicite la mayoría de patronos o la mayoría de los representantes de los trabajadores.
- 2) Cuando hubieran transcurrido más de 50 días desde la instalación de la Convención y lo decida el Ministerio de Trabajo.

Una vez instalado, el tribunal-arbitral expedirá su laudo que será inapelable y obligará a las partes desde su publicación.

El laudo es muy similar a un contrato colectivo y produce los mismos efectos.

- Extensión obligatoria de los contratos y laudos

El contrato colectivo emanado de la Convención obrero-patronal, o el laudo arbitral, podrán ser declarados obligatorios para toda una rama de industria, cuando así lo solicite la propia convención o cualquiera de los sindicatos o patronos intervinientes en ella.

Una vez declarada la extensión del contrato o laudo, éste será obligatorio para todos los patronos, admitiéndose

(4) Código de Trabajo de Venezuela



que formulen oposiciones contra el decreto de extensión sólo quienes hubieran sido convocados a la convención y hubieran concurrido a ella, los que no hubieran sido convocados.

2. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1 Clasificación Jurídica de las Cláusulas

Analizando la naturaleza de los efectos de distintas cláusulas de un contrato colectivo de trabajo, podemos agruparlas en tres categorías perfectamente diferenciables: Cláusulas Normativas, Obligatorias e Instrumentales.

Cláusulas Normativas son aquellas que establecen normas, es decir, reglas que generan derechos y obligaciones no para personas determinadas, sino para toda una categoría de personas. Cuando se establece en un contrato colectivo, por ejemplo, que la jornada será de 6 horas, o que el salario mínimo será de Bs. 100, se está creando una norma muy similar a la Ley, dado que tendrán derecho a exigir tal jornada o salario, no solamente las personas que contrataron por medio de sus representantes, sino cualquier otra que llegue a trabajar dentro del ámbito de vigencia del contrato colectivo en cualquier oportunidad, (fuera de extensión).

Las cláusulas normativas son las más importantes del



contrato colectivo y puede decirse que son aquellas que tiene una naturaleza similar a la ley.

Cláusulas Obligaciones, en cambio, son aquellas de que surgen obligaciones exigibles tan sólo a las partes que celebran el contrato (generalmente sindicato y patrón o sindicato patronal). Es obligacional, por ejemplo, la cláusula por la que el patrono se obliga a entregar un local para el funcionamiento del sindicato, y éste se obliga a mantenerlo en buenas condiciones de conservación.

Allí hay tan sólo una obligación que vincula a partes claramente determinadas y no, como en el caso anterior, creación de una norma general y abstracta, aplicable a un número indeterminado de personas.

A diferencia de las normativas, que se parecen a leyes las cláusulas obligacionales son típicamente contractuales y, en general, siguen el regimen de cualquier contrato.

Cláusulas instrumentales son aquellas de las que no surgen ni normas generales ni obligaciones, pero que son fundamentales para el funcionamiento del contrato; por ejemplo la que establece el plazo, el ámbito de validez territoriales, etc.



- Efectos de la Clasificación Jurídica de las Cláusulas

La distinción de cláusulas normativas y obligacionales es fundamental, por que unas y otras tienen distinto régimen legal.

En primer lugar varia el titular del derecho y, por lo tanto, quien tienen derecho a reclamar en caso de incumplimiento. Así, se se viola una cláusula obligacional, quien tiene el derecho a exigir su cumplimiento es tan sólo el otro contratante; en el caso del ejemplo que pusimos más arriba, si no se entrega el local comprometido, quien podrá reclamarlo, sea directamente o en vía administrativa o judicial, es el sindicato contratante.

En cambio, en el caso de la Cláusula normativa hay dos interesados y ambos tienen el derecho de exigir su cumplimiento. Si el patrono no paga el salario establecido en el contrato colectivo a uno de sus trabajadores o a un grupo de ellos, tanto el sindicato pactante como el propio trabajador o tabajadores afectados (actuando por sí mismos), tendrán derecho a reclamar su cumplimiento.

Por otra parte, el vencimiento del plazo del contrato colectivo de trabajo también produce distinto afecto en cuanto a las cláusulas obligacionales y normativas. La cláusula obligacional cesa de producir efectos con el



incumplimiento del plazo, mientras que la cláusula normativa continúa y puede ser exigida aún después de vencido el plazo, hasta que sea sustituida por otra que establezca condiciones más beneficiosas para el trabajador.

.2 Clasificación Material de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo

El contenido del contrato colectivo de trabajo varía, como es de esperar, de uno a otro en función de las diferentes características de cada actividad, de la coyuntura económica, de la fuerza relativa de cada una de las partes, etc.

En el esquema que sigue se sistematizaron las cláusulas de un contrato colectivo. Lógicamente se trata de un esquema hecho al sólo efecto didáctico, y deberá ser ampliado o reducido según las circunstancias.

Clasificación Doctrinarias

1. Cláusulas de definiciones

- 1.1. Empresa.
- 1.2. Sindicato.
- 1.3. Federación.
- 1.4. Asociación Patronal.
- 1.5. Partes de este contrato.



- 1.6. Trabajadores.
 - 1.6.1. Trabajadores de subcontratistas.
 - 1.6.1. Trabajadores de confianza.
- 1.7. Contrato.
- 1.8. Salario.
 - 1.8.1. Salario básico.
 - 1.8.2. Reajuste salario automático.
- 2. Cláusulas reguladores de las relaciones colectivas
 - 2.1. Cláusulas Sindicales
 - 2.1.1. Reconocimiento del sindicato.
 - 2.1.2. Reconocimiento de la federación por rama de industria.
 - 2.1.3. Reconocimiento de la federación por entidad territorial.
 - 2.1.4. Reconocimiento de la confederación de Trabajadores de Venezuela.
 - 2.1.5. Cláusula de Preferencia.
 - 2.1.6. Extensión del fuero sindical.
 - 2.1.7. Tiempo libre para actividades sindicales.
 - 2.1.8. Tiempo libre para capacitación sindical.
 - 2.1.9. Retención y pago de la cuota sindical.
 - 2.1.10. Formas de comunicación entre el sindicato y la empresa.
 - 2.2. Comisión Paritaria de Empresas



2.2.1. Constitución de la Comisión Paritaria.

2.2.2. Funciones de la Comisión Paritaria.

2.2.3. Informaciones que la parte patronal esta obligada a dar a la comisión Paritaria.

2.2.3.1. Información que deben ser dadas periódicamente.

2.2.3.2. Medidas que deben ser informadas a la Comisión Paritaria antes de ponerse en Práctica.

2.2.3.3. Acuerdos sobre cambios tecnológicos.

2.2.3.4. Acuerdos sobre productividad.

2.2.3.5. Acuerdos sobre cambios en la forma de prestación del trabajo.

2.2.4. Creación de Comisiones Paritarias ad-hoc.

2.3. Acción Sindical en la Empresa.

2.3.1. Los delegados sindicales.

2.3.2. Forma de actuar de los delegados sindicales.

2.3.4. Asambleas parciales en los lugares de trabajo.

2.3.5. Asambleas generales en los lugares de trabajo.

2.4. Solución de conflictos.

2.4.1. Forma del planteo de quejas individuales y



colectivas.

2.4.2. Solución por la vía de mando natural.

2.4.3. Conciliación.

2.4.4. Arbitraje.

2.4.4.1. Materia de arbitraje.

2.4.4.2. Materia excluida del arbitraje.

2.4.4.3. Designación de arbitrios.

3. Cláusulas reguladoras de la prestación del trabajo.

3.1. Condiciones Generales

3.1.1. Respeto Mutuo.

3.1.2. Prohibición de discriminaciones.

3.1.3. Obligación patronal de informar.

3.1.4. Deber de lealtad del trabajador.

3.1.5. Secreto Profesional.

3.1.6. Derecho económico de los trabajadores sobre sus invenciones.

3.2. Cláusulas salariales.

3.2.1. Cláusulas salariales generales

3.2.1.1. Lugar de pago.

3.2.1.2. Fecha de pago.

3.2.1.3. Forma de pago.

3.2.1.4. Entrega de liquidación de salario.

3.2.2. Cláusulas sobre salarios fijos.



- 3.2.1.5. Salario mínimo en la empresa.
- 3.2.1.6. Determinación del salario mínimo para cada categoría laboral.
- 3.2.1.7. Pago por realización temporaria de tareas correspondientes a una categoría laboral mejor remunerada.
- 3.2.1.8. Determinación de nuevas categorías laborales.

3.2.3. Cláusulas sobre salarios variables.

- 3.2.3.1. Prima por trabajo nocturno.
- 3.2.3.2. Prima por horas extras.
- 3.2.3.3. Prima por trabajo sucio.
- 3.2.3.4. Prima por trabajo peligroso.
- 3.2.3.5. Prima por conocimiento especiales.
- 3.2.3.6. Prima por antigüedad.
- 3.2.3.7. Prima por asiduidad.
- 3.2.3.8. Prima por producción.
- 3.2.3.9. Prima por calidad.
- 3.2.3.10. Prima por hijos menores.
- 3.2.3.11. Compensación por tiempo de viaje.
- 3.2.3.12. Viáticos.
- 3.2.3.13. Primas esporádicas y graciosas.
- 3.2.3.14. Caja de ahorros.

3.2.4. Cláusulas sobre utilidades y compensaciones



de fin de año.

3.2.4.1. Compensación de fin de año.

3.2.4.2. Utilidades.

3.2.5. Cláusulas sobre reajuste automático de salarios.

3.2.5.1. Finalidad del reajuste automático de salario.

3.2.5.2. Modificaciones del costo de vida que ponen en funcionamiento el reajuste automático de salario.

3.2.5.3. Forma de determinar las variaciones en el costo de vida.

3.2.5.4. Fecha del reajuste automático de salarios.

3.2.5.5. De la comisión Técnica Paritaria o nivel de industria.

3.3. Cláusulas de Jornada.

3.3.1. Jornada Diaria.

3.3.1.1. Jornada Ordinaria.

3.3.1.2. Jornada Nocturna.

3.3.1.3. Jornada Mixta.

3.3.1.4. Jornadas Especiales.

3.3.1.5. Jornadas en régimen de turnos.



- 3.3.1.6. Descansos Intermedios.
- 3.3.2. Tiempo de Trabajo Extraordinario.
 - 3.3.2.1. Horas extras.
 - 3.3.2.2. Reposición de tiempo perdido.
 - 3.3.2.3. Cómputo de tiempo de viaje.
- 3.3.3. Descanso Semanal y Días Feriados.
 - 3.3.3.1. Régimen de descanso semanal.
 - 3.3.3.2. Trabajo en día de descanso semanal.
 - 3.3.3.3. Días Feriados.
 - 3.3.3.4. Trabajo en días feriados.
- 3.3.4. Vacaciones y Asuetos.
 - 3.3.4.1. Días de vacaciones.
 - 3.3.4.2. Bono vacacional.
 - 3.3.4.3. Vacaciones fraccionadas.
 - 3.3.4.4. Fecha de las Vacaciones.
 - 3.3.4.5. Vacaciones pagadas para realizar estudios.
 - 3.3.4.6. Asueto por nacimiento de hijo.
 - 3.3.4.7. Asueto por matrimonio.
 - 3.3.4.8. Asueto no remunerados.
- 3.4. Cláusulas de estabilidad.
 - 3.4.1. Compromiso de estabilidad.
 - 3.4.2. Procedimiento previo al despido.
 - 3.4.3. Arbitraje en materia de despido.
 - 3.4.4. Pago de Prestaciones.



3.4.5. Compromiso de no disminuir la nómina de personal.

3.4.6. Compromiso de no disminuir el monto total de la nómina.

4. Cláusula de seguridad social.

- 4.1. Adelanto y complemento de las prestaciones a cargo del seguro social.
- 4.2. Pago de días de enfermedad no cubiertos por el Seguro Social.
- 4.3. Pago por nacimiento de hijo.
- 4.4. Pago por fallecimientos de familiar.
- 4.5. Pago por matrimonio.
- 4.6. Pago por muerte del trabajador.
- 4.7. Pago de útiles escolares.
- 4.8. Becas.
- 4.9. Régimen jubilatorio.

5. Cláusulas de Seguridad Industrial.

- 5.1. Obligación de acatar normas de seguridad.
- 5.2. Declaración sobre medio ambiente laboral.
- 5.3. Medidas de medicina preventiva a cargo de la empresa.
- 5.4. Equipo de protección de los trabajadores.
- 5.5. Indemnización a cargo de la empresa, complementario de lo pagado por el Seguro Social en caso de

accidente o enfermedad profesional.

5.6. Comités de Seguridad Industrial.



6. Plazo.

7. Modificaciones al Contrato.

2.3 Principios aplicables a la redacción de las Cláusulas

La redacción y discusión de estas cláusulas requieren de un claro conocimiento de la legislación sobre los puntos en ella tratados, así como del contrato colectivo anterior, la forma en que el mismo ha sido aplicado y de los usos y costumbres aplicados en la empresa.

Como ya dijimos, la legislación nacional determinará las garantías mínimas que no pueden ser ignoradas o disminuidas en el contrato.

El contrato anterior tampoco puede ser desmejorado. Algo más difícil es el tema de los usos y costumbres que se han incorporado a los contratos individuales y que, por lo tanto han dado origen a lo que se suele llamar "derechos adquiridos". Cuando se dan los caracteres que la doctrina atribuye a la costumbre para que esta sea obligatoria: antigüedad y generalidad en su aplicación, tal costumbre no podrá ser desmejorada en un contrato colectivo, pero tal vez



sea útil incorporarla al contrato para determinar precisión sus límites y alcances.

Sin embargo, las condiciones de trabajo establecidas en un contrato anterior, o por la costumbre pueden dejarse sin efecto si son expresamente sustituidas por una más beneficiosa, aún de distinta naturaleza.

En este caso, como en todos aquellos en que se aplique el principio de la norma más beneficiosa, hay que tener en cuenta que debe considerarse el criterio de mayor beneficio para todos los trabajadores y no para un trabajador aislado aunque, como ya se explicó, si un trabajador gozara de una situación mas baneficiosa que la del contrato colectivo seguira siendo beneficiario de la misma.

2.4. Características de las Cláusulas del Contrato Colectivo.

2.4.1. Cláusulas de Definiciones.

En general, constituye una buena técnica contractual la de definir algunos términos utilizados en el contrato, para evitar discusiones en el momento de su interpretación y liquidar por anticipado cualquier tentativa de interpretación abusiva por una de las partes.

Debe extremarse el cuidado en la redacción de las

definiciones, porque una interpretación distorsionada de términos como "salario", "lugar de trabajo", etc., puede modificar notablemente un beneficio contractual.

Es necesario conocer el alcance de algunos términos legales como "trabajador" o "salario" y en caso de dudas recurrir al asesoramiento profesional. Por ejemplo, la tendencia de la jurisprudencia y la doctrina moderna es la de incluir en el concepto "salario" toda ventaja de carácter económico que reciba el trabajador como consecuencia o en ocasión del trabajo subordinado. Por lo tanto, si en una cláusula del contrato estipuláramos que el trabajador que contraiga matrimonio recibirá una prima equivalente al salario de un mes, la interpretación que debería dársele sería que la prima incluyera su salario básico normal, más el costo de la alimentación si la recibiera habitualmente, más las partidas que reciba por concepto de viáticos, más primas sobre sueldos, compensación por desempeño provisorio de cargos superiores, en algunos casos incluso las propinas, etc. En cambio, la interpretación sería completamente distinta si en el capítulo de definiciones se hubiera dado una de "salario amplio" (conforme a la legislación y a la jurisprudencia) y otra de "salario básico", defendiendo a este último como "la cantidad fija de dinero que el trabajador recibe por su jornada normal, en su puesto



ordinario de trabajo, con exclusión de primas o remuneraciones especiales" y luego, al redactar la cláusula de la prima por matrimonio, se hubiera establecido expresamente que ésta consistirá en el salario básico de un mes.

Tanto más importante que la de "salario" puede ser la definición de "trabajador", a los efectos de la aplicación del contrato, sobre todo en aquellas actividades en las que es usual la utilización de subcontratistas de comisionistas, promotor y toda una amplia gama de personas que es preciso determinar claramente si están o no comprendidas en las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

2.4.2 Cláusulas reguladoras de las relaciones colectivas

Ya, señalamos, cuando comentamos la definición de contrato colectivo que este no sólo sirve para determinar los derechos y obligaciones de cada trabajador, sino también para regular las relaciones colectivas dentro de la empresa.

La regulación de estas relaciones puede limitarse al reconocimiento del sindicato y de la función de éste como representante de los trabajadores. Hay que señalar, sin embargo, que ese reconocimiento en el contrato colectivo es jurídicamente irrelevante, ya que el derecho de sindicalización así como la representación de los



[Handwritten signature]

trabajadores emanan de las leyes constitucionales y de las Leyes Ordinarias.

Por lo mismo, sería también irrelevante al reconocimiento que por contrato hiciera la empresa a un sindicato minoritario, ya que el que agrupara a más del 50% de los trabajadores tendría siempre derecho a obligar a la empresa a contratar, aunque esta se hubiera comprometido a hacerlo con otro sindicato.

Son en cambio, de gran importancia las cláusulas que amplían los derechos que la Ley confiere al sindicato y en ellas es necesario hacer especial hincapié.

- Ampliación y mejora del fuero sindical

En este grupo incluimos aquellas cláusulas que amplían y perfeccionan el fuero sindical previsto en la ley. Esa ampliación, según las necesidades, puede darse en cuanto al número de personas que ampara.

Fero también podría pactarse; por ejemplo, que la calificación de las causas de despido de los dirigentes protegidos por fuero, no sea hecha por la inspectoria del trabajo como prevé la Ley, sino que la estableciera una forma



de arbitraje.

En este caso, como en todos aquellos en que se pacte una forma especial de solución de conflicto, siempre continuaría vigente la posibilidad de que el trabajador recurriese al procedimiento legal, pero bien se podría pactar que el patrono no pudiese proceder a un despido que no hubiese sido autorizado por la vía prevista a este afecto en el contrato.

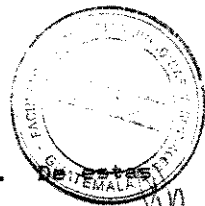
Así mismo, el fuero sindical podría extenderse con el otorgamiento de tiempo libre (remunerado total o parcialmente, o no remunerado) para atender tareas sindicales o para capacitación sindical.

Otro grupo de cláusulas es fundamental para facilitar y fortalecer la acción del sindicato.

Entre ellas cabe señalar, especialmente, las que facilitan la precepción de las cotizaciones sindicales y, sobre todo, aquellas mediante las que se crea un mecanismo válido para que la empresa descuente la cotización del salario de los trabajadores que lo autoricen, y la entregue directamente al sindicato.

- Cláusulas que facilitan la acción sindical.

Es de gran utilidad incluir en el contrato cláusulas que



faciliten la acción del sindicato ante la empresa. De estas cláusulas no sacará ventaja solamente el sindicato, sino que también las empresas dispuestas a mantener relaciones colectivas leales, advertirán que, estableciendo claramente las reglas, del juego, ganarán tranquilidad y tiempo.

Dentro de este grupo de cláusulas incluimos las que prevén la colocación de carteleras sindicales en los lugares de trabajo, los que determinan los derechos de los delegados sindicales que pueden actuar a nivel de empresa, etc.

Según las circunstancias, estas cláusulas pueden variar, desde la simple determinación de los derechos del delegado, hasta mecanismos más complejos, que pauten la forma en que este puede dirigirse a las autoridades de la empresa, su facultad de realizar inspecciones en cuanto a las condiciones de trabajo, de entrar y permanecer en cualquier lugar de trabajo, etc.

En el mismo orden de cosas, puede pactarse la facultad de realizar asambleas parciales o totales en los lugares de trabajo.

Así mismo, el capítulo de relaciones colectivas debe incluir normas sobre comunicaciones entre la empresa y el sindicato, y sobre la forma de superar conflictos individuales o colectivos de trabajo.

- Participación en la vida de la empresa, Comisiones



Paritarias

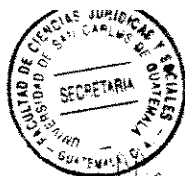
Dentro de las relaciones colectivas, debe darse tratamiento especial a las formas de participación de los trabajadores, a través del sindicato, en la vida de la empresa. Las soluciones pueden variar desde simples sistemas de información, que obliguen a la empresa a dar información, sea esta limitada a problemas de personal, o relativa, también a la marcha económica de la empresa, hasta formas de participación o influencia en la toma de decisiones. Sea cual sea el grado de participación que se reclamen y que se logre, es aconsejable la constitución de comisiones paritaria que permitan un diálogo constante entre empresa y sindicato.

El contrato deberá establecer la forma de constitución de esas comisiones, la periodicidad de sus sesiones, los temas que en ella se tratarán y el carácter de sus acuerdos.

2.4.3 Cláusulas reguladoras de la prestación de trabajo

En el esquema anterior se ha agrupado las cláusulas reguladoras de la prestación del trabajo, en las que incluimos capítulos como salarios, jornada, etc., a parte de las cláusulas de seguridad social y de seguridad industrial.

Debe tenerse en cuenta que esta clasificación es en



En muchos casos arbitraria ya que algunos de los beneficios incluidos en el apartado de seguridad social tienen jurídicamente calidad salarial y, por otra parte, la seguridad industrial es, por su naturaleza, parte de las condiciones de prestación de trabajo.

Pero, además, no debe olvidarse que en aspectos fundamentales como el cálculo de costos, debe considerarse el contrato como un todo, ya que tanto afecta el costo de la mano de obra y el salario directo, como las estipulaciones del capítulo de seguridad social, o las de limitaciones del capítulo de seguridad social, o la de limitación de la jornada de trabajo.

- Cláusulas Salariales

El contrato colectivo es fundamentalmente una forma de fijar salarios, pero la participación que sume el sindicato en la determinación de una política salarial de la empresa (o del ámbito de vigencia del contrato) varía desde un simple aumento porcentual sobre salarios fijados por la empresa, hasta una política compleja, en que se entienda, desde el punto de vista de los trabajadores, a la problemática social y económica de la política salarial.

En general, en la determinación de salarios pueden señalarse dos criterios que deben complementarse entre sí: la



fijación de salarios mínimos para cada una de las tareas que se cumplen y la determinación de criterios para pagar primas o pluses sobre esos mínimos.

- Cláusulas de utilidades

En la práctica latinoamericana han tomado especiales características las cláusulas llamadas de utilidades que en realidad, implican una sustitución convencional del régimen legal de participación de las utilidades por un régimen de una prestación salarial especial, por periodos anuales o semestrales (diferidos).

Como en cualquier otro aspecto, el régimen de contrato debe necesariamente ser más beneficioso para el trabajador que el previsto en la ley.

Como es sabido la ley establece un procedimiento minuciosamente regulado en el reglamento que prevé la forma en que han de terminarse, a estos afectos, las utilidades de la empresa y la forma en que el momento resultante por ese concepto ha de ser distribuido entre el personal (a prorrata del total de los salarios percibidos en el año).

Algunas modalidades de la cláusula de utilidades que han sido muy poco utilizadas y, sin embargo, pueden ser instrumento de gran importancia, sobre todo ante empresas que tienen una alta tasa de ganancias y pretenden invocar una coyuntura económica que no las afecta en sus ganancias, para



imponer una política de restricción del salario.

Y ahorro de los trabajadores, vinculado a planes de gran aliento, como creación de nuevas fuentes de trabajo, construcción de viviendas, financiamiento de compra de viviendas, etc.

Todo ello sin dejar de percibir, la doble remuneración de fin de año, y a generalizada entre nosotros (aguinaldo).

- Cláusulas de reajuste automático

En un proceso inflacionario es imprescindible que la contratación colectiva instaure un régimen de revaluación de salarios.

Aunque se dé una tendencia natural a valorizar especialmente ese tema, el mismo no debe hacer olvidar los otros aspectos de la política salarial, especialmente si se tiene en cuenta que la inflación provoca, a la larga, una distorsión del régimen salarial no querida por las partes.

- Cláusulas de Jornada

Las cláusulas de jornada o, mas precisamente, la determinación del tiempo de trabajo y de tiempo libre, son de importancia fundamental para ambas partes contratantes.



La relación entre tiempo libre y tiempo de trabajo es tan íntimamente vinculada al costo de la mano de obra como las cláusulas de salario propiamente dicho. Pero, además, el régimen de tiempo de trabajo, tiene importancia en cuanto a los accidentes y las enfermedades laborales, y sobre todo, en cuanto a la calidad de vida de los trabajadores, tanto desde el punto de vista social como familiar y cultural.

De todo esto se deduce que, como sucede con los demás aspectos del contrato, el tema de la jornada no puede ser tratado aisladamente, sino vinculado a los temas salariales de seguridad social, seguridad industrial, etc.

En el momento actual, en que el índice de desempleo ha llegado a términos graves, el manejo de la jornada de trabajo y de algunos aspectos vinculados a ella, como el trabajo en horas extraordinarias, toma especial relevancia.

- Cláusulas de Estabilidad

Existen leyes que aseguran la estabilidad en el empleo, en su aspecto individual, como garantía contra la facultad patronal de poner fin al contrato individual de trabajo, o sea en su aspecto social de mantener la estabilidad del número total de trabajadores empleados.

Sin embargo, el sistema legal es insuficiente en ambos



aspectos, por lo que es aconsejable regularlos en forma amplia y más beneficiosa para el trabajador, por medio de la negociación colectiva.

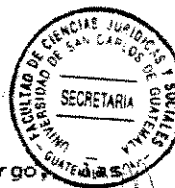
2.4.4. Cláusulas de seguridad social

Se suele incluir en los contratos colectivos de trabajo numerosas cláusulas que establecen beneficios a los trabajadores, en atención a situaciones especiales de éstos, a las que se les llama cláusulas sociales o de seguridad social.

La terminología no es muy apropiada porque la seguridad social no debe enmarcarse en la relación obrero-patronal sino en un marco mucho más amplio que comprenda toda la sociedad. No obstante, usaremos esta terminología que es ampliamente utilizada y por todos comprendida. Mediante esas cláusulas se atiende en el contrato colectivo a necesidades generales de todo el grupo laboral (alimentación, ahorro, guarderías infantiles, etc.), o a situaciones especiales de los trabajadores en las que el salario resulta insuficiente por circunstancias especiales (nacimiento de hijos, muerte del sostén de la familia, muerte de un pariente, etc.).

2.4.5 Cláusulas de seguridad industrial

La seguridad industrial es una de las obligaciones fundamentales del patrono y, por lo tanto, se encuentra



regulada por las Leyes Nacionales. Sin embargo, características del tema, que presenta modalidades diferentes en cada lugar de trabajo, hacer que su tratamiento se torne imprescindible en la contratación colectiva.

- Accidente de trabajo

El punto presenta dos aspectos fundamentales. Uno de ellos es el que consiste en las normas tendientes a evitar los accidentes de trabajo, el cual debe complementarse con el análisis de las causas de los siniestros ocurridos.

Además de una regulación precisa de la obligación patronal en materia de seguridad y de la correlativa obligación de los trabajadores de cumplir con normas de seguridad, es este uno de los aspectos en cuanto a los que es más efectiva la creación de comisiones paritarias ad-hoc o de comités de seguridad industrial.

El contrato debe contener, por lo tanto, normas sobre la forma de integración de esos comités que pueden darse tanto a nivel de empresa como de taller, sección, campo de trabajo, /etc. El contrato deberá regular la forma de integración de esos comités así como, también, sus facultades, las cuales pueden comprender desde la vigilancia de los lugares de trabajo, la instrucción en materia de seguridad a los trabajadores, el reporte de las faltas de trabajadores y



supervisores o capataces a las normas de seguridad, la investigación de las causas de los accidentes ocurridos e incluso, el ordenar la paralización de los trabajadores en casos graves.

- Enfermedades profesionales

En los casos de actividad insalubre o que puedan originar enfermedades profesionales, que no son fáciles de detectar en sus primeras fases, es conveniente pactar con la empresa la obligación de exámenes médicos periódicos a los trabajadores, como del diagnóstico de estos médicos pueden resultar consecuencias económicas importantes para la empresa es conveniente pactar en el contrato que por lo menos la mitad de esos médicos, aunque sean pagados por la empresa, sean designados por el sindicato. En determinadas circunstancias, será necesario incluso pactar la posibilidad de un arbitraje técnico cuando se produzca desacuerdo entre los médicos.

- Indemnizaciones

El segundo aspecto es el de indemnizatorio o compensatorio que regula la indemnización que deben recibir los trabajadores que sufrieron un infortunio laboral, o sus causahabientes en caso de muerte.



3. PREPARACION DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1. El caracter de continuidad de la negociación

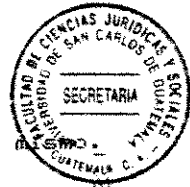
El proceso de elaboración de un contrato colectivo nunca debiera ser visto como una secuencia de etapas aisladas sino como un proceso único y constante. En consecuencia, la preparación de un nuevo contrato colectivo no debe ser una tarea que se realice algunos meses antes del vencimiento del contrato vigente, sino una tarea continua que no se interrumpa nunca, que debe hacerse conjuntamente con la tarea de administración del contrato vigente para la que es imprescindible mantenerse en contacto permanente con las bases sindicales.

Es posible, sin embargo, señalar algunas etapas en ese proceso: recolección de información, determinación de objetivos, preparación de pliego, cálculo de costos, etc., sin perder la vista que ninguna de ellas puede ser considerada en forma aislada.

3.2 La obligada recopilación de información

Antes de determinar los objetivos de la negociación y, por lo tanto, antes de avocarse a la redacción del pliego, es fundamental acumular determinadas informaciones y requerir determinados asesoramientos previos.

Estas informaciones son imprescindibles tanto para la



laboración del proyecto como para la discusión del

b) Información sobre la variación del costo de vida

Uno de los elementos que debe manejarse antes de comenzar la negociación colectiva es el de las oscilaciones sufridas en el costo de vida o, dicho en otros términos, el posterior del salario real producido desde la aprobación del último contrato colectivo o desde la última fijación de salarios.

En aquellos casos que se presume que el contrato anterior haya fijado aumentos inferiores al aumento del costo de vida operado con anterioridad a él, la comparación debe incluir un período mayor que el transcurrido desde el último contrato o aumento.

c) Información en cuanto a la economía de la empresa

La información en cuanto a la situación económica de la empresa es también fundamental para la determinación de los objetivos y la política a seguir para lograrlos. Este tipo de información es siempre de difícil acceso para los trabajadores; de ahí la importancia de que el propio contrato colectivo crean mecanismos que hagan obligatorio el suministro de información y que permitan asegurar la exactitud de la misma.



De cualquier manera, siempre es posible obtener documentos tales como balances, estados de ganancia y pérdidas, liquidación de impuestos y otros datos fraccionados como totales de ventas o de compras de materias primas, en base a los cuales los técnicos asesores puedan dar alguna información de importancia.

Es importante contar con información sobre: a) ganancias reales de la empresa; b) porcentaje de ganancia reinvertido y porcentaje retirado por los accionistas; c) tasa real de ganancia del capital invertido; de ingresos totales de la empresa, por concepto de insumos, por prestación de servicios de no asalariados, por salarios, por intereses, por patentes, "royalties", etc; f) costo de producción; g) relación entre los costos de producción y los precios; h) relación entre salarios y costos de producción, etc.

Debe tenerse presente que informaciones de este tipo son siempre de dudosa certeza y que pueden darse grandes variaciones en la apreciación de las mismas. En algunos casos, tales como el de las actividades vinculadas a empresas transnacionales, o el de empresas subsidiarias de otras o integrantes de "grupos económicos", es prácticamente imposible obtener este tipo de información o comprobar si la información suministrada es cierta.



c) Información en cuanto al costo de la mano de obra

Deberá también recabarse información sobre el costo de la mano de obra, no solamente en cuanto a la misma industria sino también en cuanto a trabajadores que cumplan tareas similares en otras industrias.

En este análisis, será de gran utilidad el estudio de los contratos colectivos, o de las normas de contratación individual que existan en la misma rama industrial y en otras ramas que requieran trabajadores con capacitación similar, para condiciones de trabajo también similares. El análisis comparativo de diferentes contratos colectivos es fundamental y debe realizarse en forma sistemática, elaborando cuadros comparativos de los beneficios ofrecidos y sus costos relativos.

Para la determinación de la retribución que, en un momento dado, está recibiendo la mano de obra en un mercado determinado, no será suficiente con el análisis de las empresas de la misma rama industrial o comercial, sino que el estudio de mercado deberá enfocarse hacia la determinación de la forma en que se son retribuidos los trabajadores que desempeñen trabajos que requieren capacitación similar, similares condiciones físicas, esfuerzo similar, etc., tanto en la misma rama industrial como en otras.



Si en otros contratos colectivos se ha procedido ya a una descripción o definición de categorías laborales, será muy importante proceder al análisis de las mismas y a su comparación con el régimen vigente en la empresa.

d) Información sobre la política de personal de la empresa

Deberá recopilarse toda la información existente para investigar cuál es la política de la empresa en cuanto a la administración de su personal. Sobre esa base deberán decidirse las acciones necesarias para cambiarlas cuando esta política sea contraria a los intereses del personal, o para alentarla cuando sea conveniente. En uno u otro sentido, el contrato colectivo es una herramienta importantísima.

En este orden de cosas se realizarán análisis para determinar, por ejemplo: a) Criterio seguido por la empresa para el reclutamiento y selección de personal; b) Criterio seguido para la promoción de personal y en general para llevar las vacantes que se produzcan en la empresa; c) Criterio seguido para la distribución de la masa total de salarios entre las diferentes categorías de trabajadores; d) si existen diferencias en el tratamiento salarial de hombres y mujeres y cual es la causa de esas diferencias; e) relación entre los salarios base y el total de salarios en dinero pagado por la empresa; f) Criterios seguidos por la empresa



ra distribuir la parte del salario variable; g) porcentaje del salario pagado en dinero y porcentaje del salario pagado en especie.

Lógicamente, en cada caso concreto la investigación se orientará hacia aquellos aspectos cuestionados en cada empresa, o hacia puntos sobre los que exista una inquietud generalizada entre los trabajadores.

h) Datos referidos a la administración de personal

Para todos los efectos de la negociación, pero especialmente para el cálculo de costos, es imprescindible contar con información fehaciente en cuanto a algunos datos de la administración de la empresa.

En este grupo debemos incluir: a) Nómina de personal con indicación de fecha de ingresos, fecha de nacimiento y salario actual de cada trabajador; b) número de hijos de trabajadores, nacidos en cada año (la información debe referirse al mayor número de años posible); c) número de defunciones de trabajadores ocurridas en cada año; d) Ausencia de trabajadores por enfermedad, discriminando las menores de tres días; e) horas extras cumplidas durante los años anteriores. etc.

3.3 La obligación de determinar objetivos

Antes de avocarse a la preparación del pliego, el



sindicato debe haber definido, claramente, cuales serán sus objetivos en la negociación que va a iniciar.

De la determinación de esos objetivos han de surgir no solamente los petitorios a formular, sino también la estrategia a seguir durante la negociación.

- Objetivos en materia salarial

En casi todos los casos; el tema fundamental ha de ser el salarial, pero aún así es necesario determinar cuales son los objetivos en materia salarial.

En el momento actual de inflación mundial, será necesario determinar o si el objetivo es lograr un aumento en el salario real, o si, por el contrario, el único objetivo alcanzable es lograr un aumento nominal para mantener el mismo salario real, o incluso, si será necesario aceptar un aumento nominal de salario que encierre una reducción de salario real.

En caso de que se entendiera que el objetivo a lograr es un aumento del salario real, será necesario determinar otros objetivos en torno a él. Por ejemplo, el porcentaje total que se pretende incrementar el monto que la empresa esta pagando por concepto de salario y la forma en que ese monto ha de dividirse entre las diferentes categorías laborales,



así como la relación entre las artes del salario pagaderas en dinero y en especie.

La adopción de un objetivo en materia salarial requiere una toma de decisión en cuanto a si el aumento salarial se logrará mediante la redistribución del aumento de ganancias logrado (o a lograrse) mediante un aumento en la productividad, mediante un aumento de los precios, o mediante una disminución de las ganancias empresariales.

Debe lograrse en esta etapa una comunicación continua en que el dirigente, al tiempo que recibe en forma inmediata las inquietudes nacidas en los lugares de trabajo, trámite, a su vez, la orientación del sindicalismo en materia económica, política y social.

Las formas de acción varían, lógicamente, de acuerdo a la forma de organización de cada sindicato a las dimensiones y composición del mismo y, sobre todo en cuanto a las posibilidades de acción sindical en el lugar de trabajo. Pero puede señalarse, en general que a esta etapa correspondiente la realización de gran número de pequeñas asambleas a nivel de taller o de sección. Estas asambleas, convocadas y dirigidas por cuadros sindicales medios, deberán contar con la presencia de miembros de alta dirección sindical que el tiempo que reciban directamente las inquietudes de la base, sean capaces de transmitir a la misma



la orientación del sindicato.

De la profundidad y eficacia con que se haya cumplido esta etapa, dependerá no sólo que el pliego sea la expresión de la necesidad realmente sentida por los trabajadores, sino también que se haya transmitido a los mismos la justicia de los petitorios y la necesidad de defenderlos mediante una constante movilización sindical.

3.4. Preparación del Proyecto

- Las diversas Legislaciones Latinoamericanas.

Imponen el sindicato la obligación de presentar desde el comienzo del procedimiento, un proyecto de contrato ya redactado (solución bastante inconveniente, que dificulta y endurece la posición de las partes).

En consecuencia la redacción del pliego debe contener cláusulas que si bien serán objetivo de negociación y casi seguramente serán cambiadas o sustituidas, deberán presentarse desde el primer momento en su forma definitiva.

La redacción del pliego debe ser tarea de una comisión no muy grande, en que la dirigencia sindical cuente con técnicos asesores en materia de relaciones laborales, en materia jurídica, económica, técnica, etc. En muchos casos será práctico crear comisiones especiales encargadas de redacción de una parte del pliego, que luego se integrarán



para la preparación del documento definitivo. Los estudios realizados y la experiencia adquirida por estas comisiones especiales, será de gran utilidad en la etapa de negociación.

Material de apoyo para los negociadores

Junto con el pliego tal como se presentará a la inspectoria, la comisión redactora del mismo deberá preparar una serie de materiales de apoyo para uso exclusivo de los negociadores. Entre tales materiales deberá incluirse un informe sobre el origen de cada cláusula propuesta. Por ejemplo: " se modifica la cláusula del contrato anterior, porque la redacción de la misma provocó tales o cuales inconvenientes"; o bien: "El objeto inmediato de esta cláusula es eliminar la causa que durante el año pasado produjo seis accidentes de trabajo", etc., etc.

Otro material de apoyo, imprescindible para los negociadores, es la información sobre el costo total de cada una de las cláusulas. Dicha información deberá constar de:

- a) El costo total de cada una de las cláusulas por cada año por el lapso de duración del contrato.
- b) El costo del mismo beneficio, tal como está en el contrato vigente o tal como resulta de la aplicación de la Ley o de los usos o costumbre actualmente vigente en la empresa.
- c) La fórmula para calcular las variaciones que en dichos costo pueda

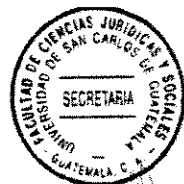


producir la modificación en la redacción de la cláusula, así como la de algunos datos imprescindibles para el cálculo (por ejemplo, número de trabajadores con fijos menores en la empresa, número total de horas extras trabajadas en los años anteriores, etc.). d) La indicación de algunos factores constantes que puedan ser utilizados para calcular el costo de las variaciones propuestas, tales como "salario promedio en la empresa", "antigüedad promedio del personal", "edad promedio del personal", etc. El porcentaje del costo total del contrato que representa cada cláusula.

- Asamblea de aceptación del pliego

La regla general dispone que el proyecto de contrato o pliego debe ser aprobado en asamblea general del sindicato. Es muy importante la realización de la asamblea de aprobación para mantener la movilización de los trabajadores de la que, en definitiva, resultará el éxito de la gestión, y para mantener la necesaria comunicación entre la dirigencia y la base sindical.

Así como en la etapa anterior había resultado importante recurrir a numerosas pequeñas asambleas informativas, en ésta lo es el proceder a una gran a asamblea multitudinaria en que se reafirma la unidad y la capacidad de lucha del sindicato, es importante que los propios trabajadores sientan la fuerza y su capacidad de negociación, pero también lo es que la



fuerza que ésta asamblea representa sea conocida por los negociados patronales y por la opinión pública.

En una acción sindical por rama de industria, este tipo de asambleas debería reunir a millares de trabajadores. Una asamblea de esas características supone una previa acción de movilización y de agitación, tarea que debe recaer sobre los cuadros medios, a quien sirve de insustitutable ejercicio de formación para actuar a niveles superiores de la acción sindical.

3.5. Procedimiento de Discusión

Comisiones de trabajo

Antes de comenzar la etapa de discusión propiamente dicha, la dirigencia sindical deberá designar la comisión negociadora y las demás comisiones de apoyo.

El número de integrantes de la comisión negociadora variará con las condiciones propias de cada negociación. Es necesario señalar, sin embargo, que nunca deberá administrarse la actuación de un único negociador, y que nunca deberá asumir el papel de negociador principal un asesor.

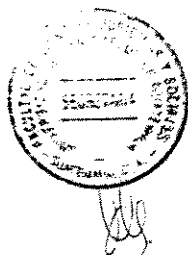
Tampoco es prudente que participe a través de toda la



negociación el dirigente de más alta capacitación y prestigio. Tal tipo de dirigente debe integrar la comisión, mantenerse constantemente en conocimiento de la marcha de negociación, y orientar a sus compañeros a cargo de la discusión, pero su presencia personal como negociador debe preservarse para los momentos más algidos de la discusión y para superar el impase que pudiera producirse en un momento determinado.

En general, en caso de contar con número suficiente de dirigentes y asesores, es prudente presentar a la contraparte una comisión numerosa para que luego asista a las discusiones un número menor, reservando el resto para las discusiones internas y para hacer algún cambio cuando las circunstancias lo aconsejen.

Al tiempo de la designación de la comisión negociadora será útil designar, también, dos comisiones de trabajo sindical, un dirigida a el contacto interno con la base sindical, y otro dirigida a la opinión pública, a los medios de comunicación social y a la información de los demás sindicatos. En determinadas circunstancias, si la situación se pusiera tensa, esas comisiones serán reforzadas y actuarán como comisiones de movilización previa al conflicto, o de conflicto si fuera necesario.



La Discusión

Una vez instalados los delegados, será conveniente ponerse de acuerdo respecto a algunas normas mínimas de procedimiento, más o menos complejas según lo aconsejen las circunstancias. Podrá acordarse así, por ejemplo, la fecha y lugar de cada reunión, el establecimiento de un reglamento de debate, o la simple designación, por acuerdo en cada sesión, de un presidente de debate, si se levantarán actas o resúmenes escritos de lo acordado en cada sesión, etc.

Los debates comenzarán con una exposición general en cuanto al sentido del proyecto presentado por los trabajadores, seguido por una respuesta, también de carácter general, por la parte empresarial. Ambas exposiciones no deberían quedar en actos meramente protocolares, sino que deberían dar la pauta, desde el principio, para algunas actitudes generales cuyos temas pueden ser realmente conflictivos.

La discusión parcializada del proyecto puede seguir luego dos vías, sobre los cuales las partes se pondrán de acuerdo. Una de ellas podría ser un método empírico consistente en ir discutiendo cláusula por cláusula, o bien otro más difícil, como podría ser el tratar temas globales hasta su total esclarecimiento, tales como aumento total de salario, en primer término, luego distribución de ese



aumento, etc.

El segundo método puede utilizarse en grandes discusiones a nivel nacional pero, en general resulta de utilización compleja cuando los delegados no son personas habituadas a las abstracción generalización de los problemas.

En caso de utilizarse, como es habitual, el método de discusión, cláusula por cláusula, llegar a un acuerdo en cuanto a cada una de ellas, se considerará "provisionalmente" aprobado por las partes. la provisionalidad se debe a que al considerarse otra cláusula o beneficio, una de la partes puede manifestar que esta dispuesta a aceptarla, es revisada o dejada sin efecto. Este juego de "toma y saca", es inherente a la negociación en sí y ambas partes pueden actuar con la mayor flexibilidad posible, aceptando la discusión. En muchos casos, ante la nueva propuesta o ante la propuesta de modificación de una cláusula, cualquiera de las partes podrá solicitar la postergación del problema por un día o dos, hasta poder analizar todos los alcances del tema o simplemente, una interrupción de una o dos hora para discutir internamente, sin la presencia de la otra parte, la propuesta presentada. En muchas oportunidades será prudente derivar la discusión sobre una subcomisión especializada, bien sea para lograr acuerdo sobre la redacción de una cláusula, o para



proponer a la comisión plenaria una solución a la que sea difícil llegar sin un trabajo de análisis conjunto. En todos esos casos debe procurarse en las subcomisiones un clima de trabajo en conjunto, dejando la discusión de los puntos de fricción para las reuniones plenarios.

Durante todo el proceso de negociación del contrato debe mantenerse en forma constante el cálculo de costos y las variaciones que el mismo produzca la modificación de las cláusulas propuestas. Dicho cálculo se mantendrá siempre en vigencia en la empresa, fuera éste de origen legal convencional o consuetudinario. A estos efectos, los asesores elaborarán planillas de costo comparativos, indicarán los elementos que pueden hacer variar esos costos, e indicarán fórmulas para determinar rápidamente, durante la discusión, la importancia de las variaciones ofrecidas. Es imprescindible que la representación no apruebe ninguna cláusula, aún a título provisional, sin tener claro el costo de lo aprobado o modificado. Una reducción en los costos de la empresa, ya concedida, debe hacerse valer como argumento en la discusión de otra cláusula. Así mismo, cuando se proponga la sustitución de un beneficio por otro, es necesario tener claro el costo de una y otra fórmula.

Es importante seguir la práctica de que cada reunión con



la contraparte sea precedida de una reunión interna en la que se acuerde la táctica a seguir, y de otra posterior, también interna en la que se analicen las actuaciones de cada uno y los resultados obtenidos.



CAPITULO II

LA REGULACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DENTRO DE LA LEGISLACION DE TRABAJO GUATEMALTECO

.. DEFINICION LEGAL:

Nuestro ordenamiento Jurídico Legal Laboral. (Art. 38 del Código de Trabajo) define al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente forma:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios Patronos, o uno o varios trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma".

2. LAS PARTES EN EL ESQUEMA LABORAL GUATEMALTECO

De acuerdo a definición del Contrato Colectivo de Trabajo en el artículo 38 C.T. se logra establecer que las partes son las siguientes:

- a. Un Sindicato de Trabajadores ó
varios Sindicatos de Trabajadores.
- b. Un Patrono ó
varios Patronos.



- c. Un Sindicato de Patronos ó
varios Sindicatos de Patronos.

3. REQUISITOS PARA LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1. La obligación de la escritura.

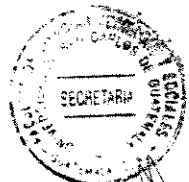
De acuerdo al artículo 39 del Código de Trabajo es obligatorio que: "El Contrato Colectivo de Trabajo debe de celebrarse por escrito, en 3 ejemplares: uno para cada parte y el otro que el patrono debe hacer llegar ver a la Dirección de Trabajo".

3.2. Prueba plena del Contrato y Consecuencias.

La existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo al artículo 39 segundo párrafo, sólo puede probarse por medio del documento respectivo la consecuencia que implica la falta del contrato colectivo de trabajo, da lugar a que el Sindicato o Sindicatos de Trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído con el patrono o varios patronos.

3.3. Encabezamiento.

De acuerdo a el artículo 40 del Código de Trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren,



la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.

3.4. Justificación de personería

Los Representantes del Sindicato o Sindicatos deben justificar su personería para celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo así:

- a) Sindicato de Trabajadores ó de Patronos: Certificación de que estan legalmente inscritos, extendida por la Dirección General de Trabajo; ó en su efecto copia autenticada del acuerdo que ordenó su inscripción y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado.
- b) Patronos: no sindicalizados, deben justificar su representación conforme el Derecho Común. (Acta Notarial de nombramiento).

3.5. La coexistencia de los Contratos Colectivos de Trabajo y el imperio de la norma más favorable al trabajador.

De acuerdo al artículo 42 del Código de Trabajo establece que:

Si dentro de la misma empresa hay varios Sindicatos de Trabajadores ó trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos



colectivos. Si existe un Contrato Colectivo de Trabajo que contenga varias ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro Contrato Colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a este último. Siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.

3.6. Inderogabilidad de las normas contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Si firmado un Contrato Colectivo de Trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

3.7. Indisolución de las Obligaciones que nacen del Contrato

De acuerdo al artículo 44 del Código de Trabajo se establece: Que las obligaciones y Derechos individuales que emanen de un Contrato Colectivo, no se afectan por la disolución del Sindicato de Trabajadores o del Sindicato de Patronos que sea parte en el mismo.

3.8. La Solidaridad del Sindicato en las Obligaciones.

Al analizar el artículo 45 del Código de Trabajo se establece que: Que el Sindicato que suscriba un Contrato



colectivo, es solidariamente responsable de:

-) De las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros, y,
-) Ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competen.

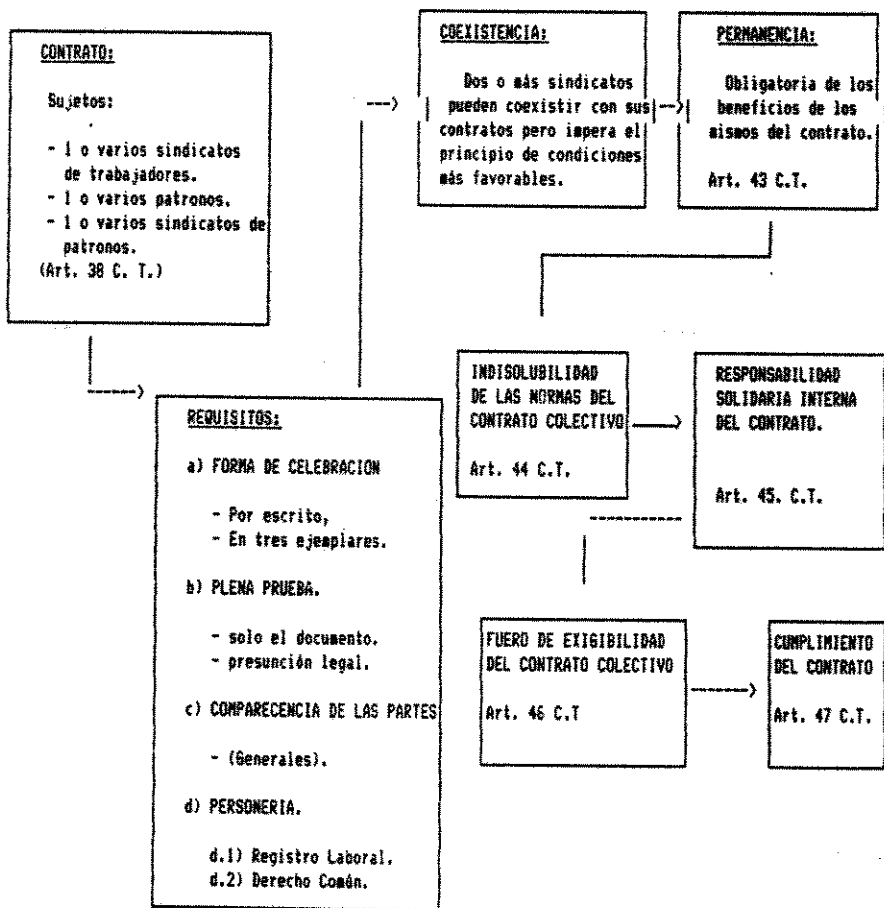
1.9. El Mecanismo de exigibilidad del Cumplimiento del Contrato

Al hacer un análisis del artículo 46 y 47 del Código de Trabajo, se establece que el Sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo, puede ejercer los derechos y acciones que nazcan del Contrato, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra: a) Sus propios miembros b) Otros sindicatos que sean parte del contrato; c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y d) Cualquier otra persona obligada por el contrato.

Y cuando la causa de incumplimiento cause un perjuicio individual, puede ser ejercido por el trabajador en forma individual, para exigir su cumplimiento y el cobro de pago de prestaciones o indemnizaciones.



4. CUADRO ESQUEMATICO DEL PROCESO DE NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.





4.1 El Registro de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Es a la Dirección General de Trabajo, directamente a quien corresponde el registro de los Contratos Colectivos de Trabajo, aunque el Código de Trabajo no lo provea expresamente.



CAPITULO III

CRITERIO DE DIRIGENTES SINDICALES Y PROFESIONALES DEL DERECHO ESPECIALIZADOS EN NEGOCIACION COLECTIVA, EN RELACION A LA INAPLICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL GUATEMALTECO.

I. PRESENTACION

El presente capítulo tiene como propósito fundamental corroborar todos los aspectos abordados dentro de esta monografía, pero especialmente comprobar la hipótesis sustentada en el plan de trabajo, en relación a la intrascendencia que observa dentro del Derecho de Trabajo guatemalteco el Contrato Colectivo de Trabajo. De esa cuenta se podrá establecer con toda veracidad que el contrato colectivo y sus bondades resultan casi desconocidas para los actores del Derecho Colectivo del Trabajo en Guatemala, más si se toman en cuenta hechos tan relevantes como el que a la fecha no exista en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ningún registro que pruebe que por lo menos se ha celebrado algún contrato colectivo de trabajo, durante los últimos 20 años, cuestión que hace irrefutable el que este instituto de Derecho Colectivo aparezca únicamente como figura decorativa dentro de los contenidos del actual Código



le Trabajo. No obstante lo anterior, este capítulo también
intentará destacar la importancia que para el Derecho de
Trabajo Guatemalteco, pudiera tener el que la figura del
contrato Colectivo del Trabajo fuera operativo, especialmente
cuando nuestro derecho legislado no contempla la regulación
legal del trabajo no sujeto a regimen subordinado o de oficio
o profesión independiente, sino únicamente la posibilidad de
que este tipo de trabajadores, puedan organizarse en
sindicatos, lo que podría constituir al contrato colectivo de
trabajo, en un mecanismo que permita viabilizar la normación
de este tipo de relaciones de orden colectivo.

En conclusión, se demostrará su intrascendencia, porque
no ha resultado operativo, pero al mismo tiempo se intentará
sugerir que el procurar su aplicación podría ser de gran
beneficio para el Derecho Colectivo en Guatemala.



II. ENCUESTA

FUENTE: Veinte muestras recogidas a dirigentes sindicales y profesionales del Derecho especializados en negociación colectiva. Quince muestras sustentadas por igual número de dirigentes sindicales y cinco muestras sustentadas por igual número de profesionales del Derecho.



MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

BOLETA DE ENCUESTA

TRABAJO DE TESIS: "EL CONTRATO COLECTIVO Y SU TRASCENDENCIA
EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO
GUATEMALTECO".

SUSTENTANTE: EDWIN URBEBE CIFUENTES RIVERA.

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general público de tesis, para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta esta dirigida a Dirigentes Sindicales y a Abogados Especializados en Negociación Colectiva, con el objeto de conocer su criterio en relación a la inaplicación del Contrato Colectivo de Trabajo en el ordenamiento laboral guatemalteco.



Debe responderse colocando en los espacios en blanco con una X en la opción que se estime correcta.

INTERROGANTES:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO

DIRIGENTES SINDICALES: _____

ABOGADO ESPECIALIZADO EN NEGOCIACION COLECTIVA: _____

2. CONOCE USTED CUAL ES LA FINALIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO:

SI _____ NO _____

3. SABE USTED QUE EL CONTRATO COLECTIVO, PERMITE AL SINDICATO DE TRABAJADORES COMPROMETER A DETERMINADO NUMERO DE SUS MIEMBROS A LA EJECUCION DE DETERMINADAS LABORES:

SI _____ NO _____

4. CONSIDERA USTED QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PODRIA SER UN INSTRUMENTO FUNCIONAL EN GUATEMALA PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA:



SI _____ NO _____

CONSIDERA USTED QUE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN GUATEMALA, POSEEN LA CONSISTENCIA ESTRUCTURAL QUE LES PERMITA OBLIGARSE POR MEDIO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

SI _____ NO _____

CONSIDERA USTED QUE LOS EFECTOS ORIGINARIOS POR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES PODRIAN SER TEMPORALES:

SI _____ NO _____

CONSIDERA USTED QUE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE AQUELLOS TRABAJADORES QUE NO SON PARTE DEL SINDICATO DEBIERAN MODIFICARSE CON LA SUSCRIPCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

SI _____ NO _____

CONSIDERA USTED QUE LA LEY DE TRABAJO DEBIERA REFORMARSE PARA SUPRIMIR DE SU TEXTO LA EXISTENCIA DE LOS SINDICATOS DE PATRONOS:

SI _____ NO _____

CONSIDERA USTED QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TIENE ALGUNA APLICACION EN GUATEMALA:



[Handwritten signature]

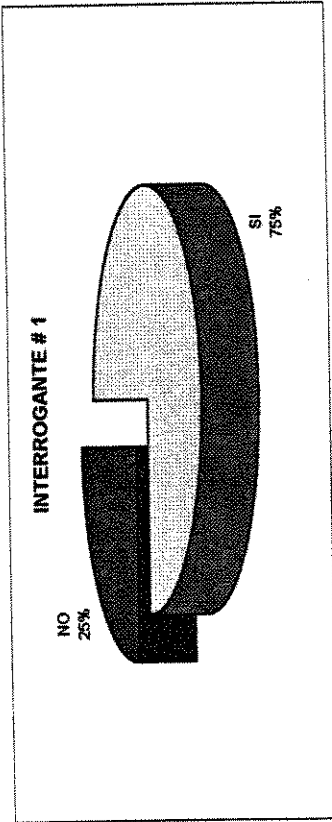
SI _____

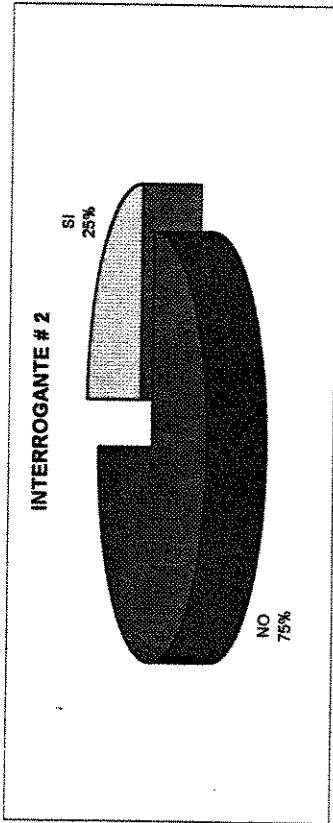
NO _____

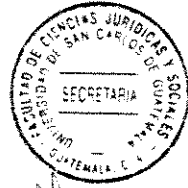
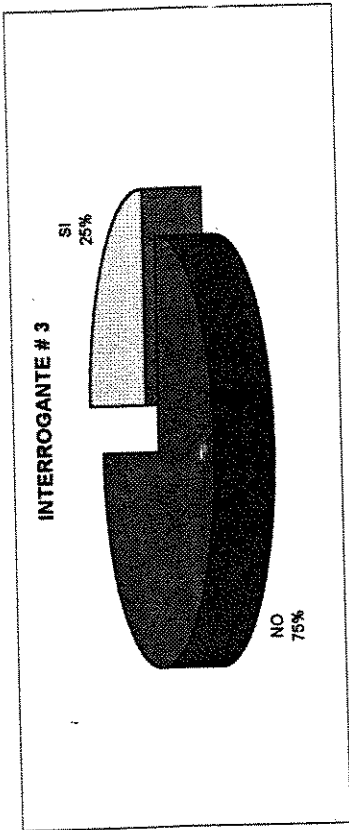
10. CONSIDERA USTED QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO,
CONSTITUYE UN INSTRUMENTO COLECTIVO DE NEGOCIACION QUE
PERMITA SUPERAR LAS CONDICIONES LABORALES PACTADAS EN LOS
CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE TODOS LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA:

SI _____

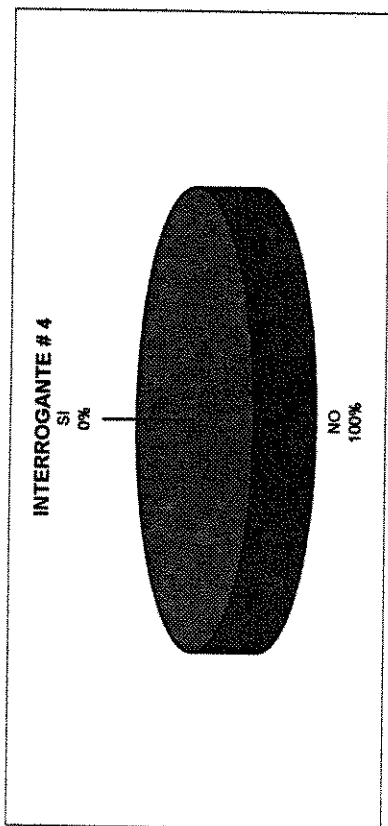
NO _____



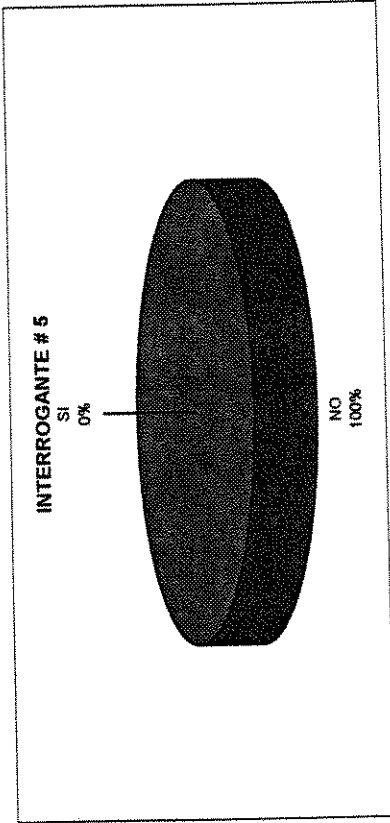




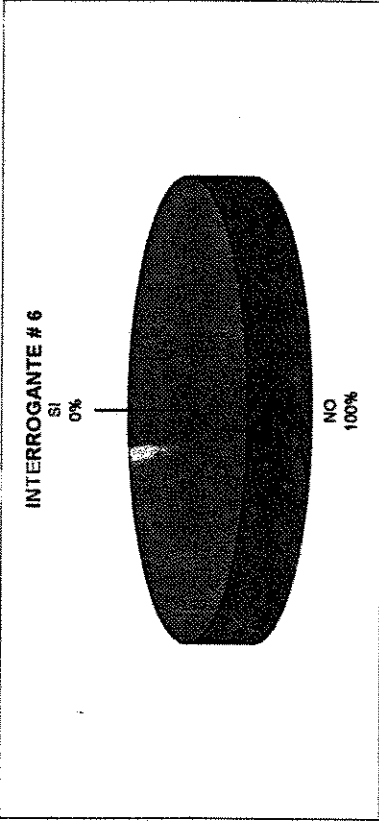
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. G.' or similar, located below the stamp.



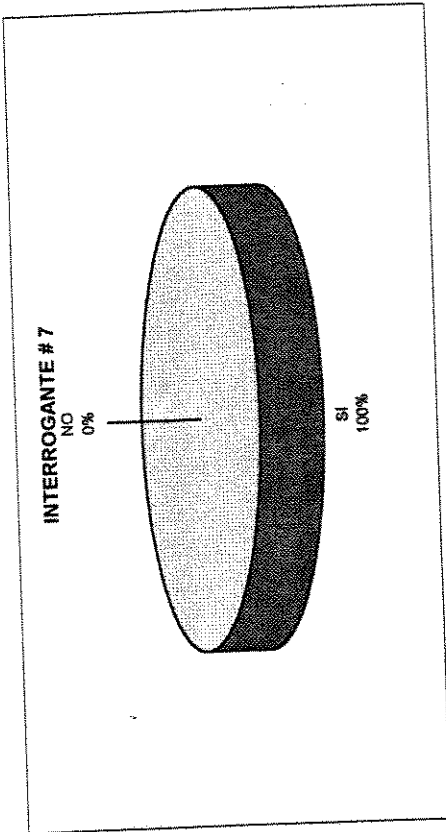
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. G.' or similar.

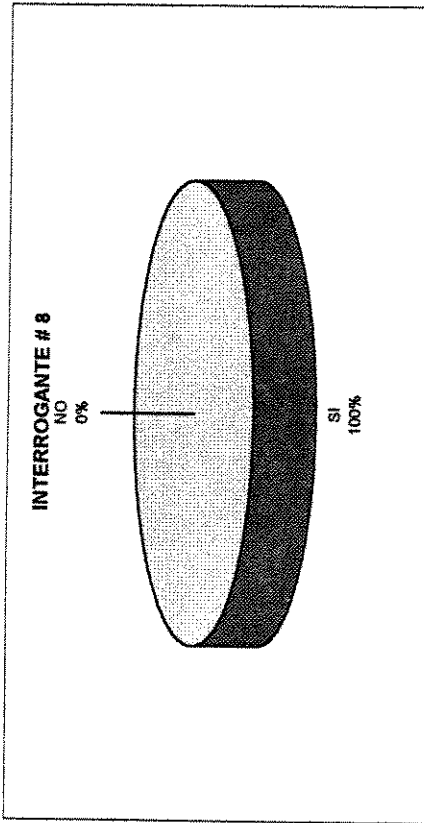


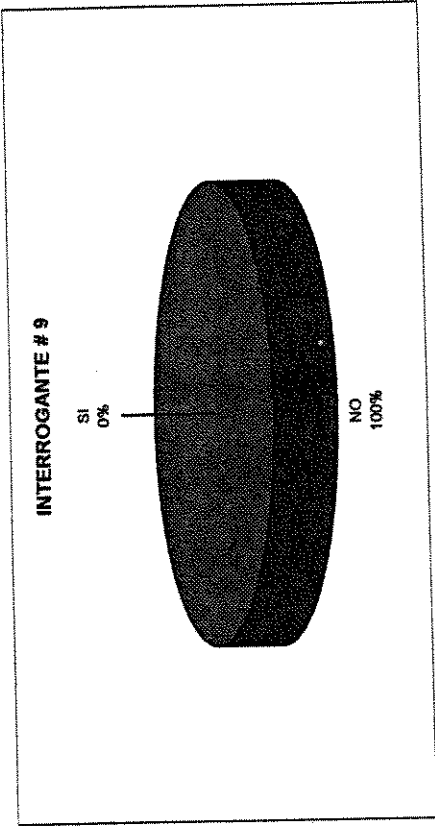
Handwritten signature or initials in black ink.



A handwritten signature or set of initials, possibly 'B.L.', written in dark ink.

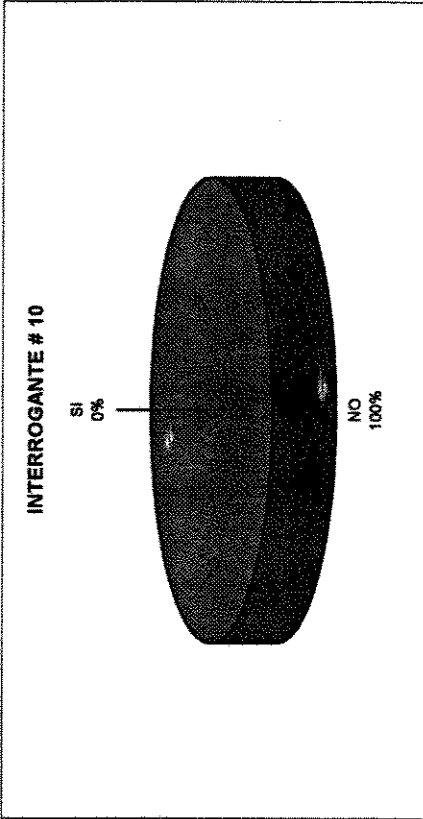








[Handwritten signature]





II. EVALUACION.

En relación a la interrogante número 1, el resultado obtenido permite establecer que el 75% de los encuestados, tiene la calidad de dirigentes sindicales, mientras que el restante 25% lo conforman profesionales del Derecho especializados en Negociación Colectiva.

2. En relación a la interrogante número 2, su resultado es completamente concluyente, a parte de muy preocupante, pues permite confirmar el desconocimiento, que sobre la finalidad del contrato colectivo existe en el campo laboral guatemalteco, a tal extremo que el 75% de los encuestados manifestó desconocer la finalidad perseguida por ese instituto de Derecho Colectivo, mientras que sólo el 25% afirmó conocer dichas finalidades.

3. En relación a la interrogante número 3, su resultado complementa el aspecto concluyente del resultado obtenido en la interrogante anterior, pues aquí también el 75% de los encuestados reconoce no saber que la suscripción de un contrato colectivo de trabajo, compromete a determinado número de integrantes de un sindicato, para ejecutar determinadas labores, lo que sigue confirmando que la aplicación del contrato colectivo, es desconocida en el



medio. En sentido positivo se manifestó el 25% de los encuestados.

4. En relación a la interrogante número 4, su resultado permite determinar que el desconocimiento que priva sobre el contrato colectivo de trabajo, hace considerar por parte de los actores del Derecho Colectivo del Trabajo, que aquel instituto no podría ser en Guatemala un instrumento funcional para la negociación colectiva, lo que no es del todo cierto, pues al no haber sido utilizado, no se puede juzgar sobre si puede ser funcional o no en nuestro país. En el sentido de negarle su funcionalidad se manifestó el 100% de los encuestados.

5. En relación a la interrogante número 5, su resultado si permite concluir en que las mismas organizaciones sindicales, se autocalifican al considerar que los sindicatos en Guatemala, no poseen la consistencia estructural indispensable para obligarse, por medio del contrato colectivo de trabajo. En ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

6. En relación a la interrogante número 6, su resultado si coincide con el espíritu que el autor de la presente monografía considera que tiene el Contrato Colectivo de Trabajo de conformidad con la doctrina y la ley, en relación



e los efectos originados del contrato colectivo en los contratos individuales de trabajo, deben ser permanentes y no temporales, aunque la ley no sea explícita al respecto. En ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

7. En relación a la interrogante número 7, permite también coincidir con el criterio del autor de la presente monografía en cuanto a considerar, que el fuero de extensión del contrato Colectivo, se extienda también a afectar los contratos individuales de trabajo, de aquellos trabajadores que no sean parte del sindicato que suscribe el contrato, pues precisamente para eso es un instrumento de normación colectiva. En ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados

8. En relación a la interrogante número 8, su resultado es muy importante, por cuanto tiende a hacer funcional y operativa la figura del contrato colectivo de trabajo, sugiriendo la supresión de la normativa que en el Código de Trabajo actual, establece la existencia de sindicatos de patronos, los que aparentemente son sujetos del contrato colectivo. Tal sugerencia tiene como base el hecho de que desde que se puso en vigencia el primer Código de Trabajo en Guatemala, no se ha inscrito un sólo sindicato de empleadores. En ese sentido opinó el 100% de los

encuestados.



9. En relación a la interrogante número 9, es consecuencia de la inaplicación del contrato colectivo en Guatemala, ya que como consecuencia de eso el 100% de los encuestados manifestó considerar que en Guatemala, el contrato colectivo de trabajo, no tiene ninguna aplicación.

10. En relación a la interrogante número 10, su resultado permite establecer que el 100% de los encuestados no reconoce que el contrato colectivo de trabajo, pueda constituir el vehículo de negociación colectiva que permita superar las garantías mínimas establecidas en la ley y en los contratos individuales de trabajo, inferencia lógica si tomamos en cuenta que al no existir antecedentes de ese instituto en Guatemala, no se pueden apreciar sus bondades y deficiencias.

CONCLUSIONES:



- 1) Dentro del Derecho Laboral Guatemalteco la figura del contrato colectivo es prácticamente desconocido por los trabajadores y los patronos consultado los Registros, existentes en la Dirección General de trabajo del Ministerio de trabajo y Prevención Social.
- 2) Se logra establecer que no existe en el país desde que se puso en vigencia en el primer Código de Trabajo Guatemalteco ningún contrato colectivo de trabajo que a la fecha se haya celebrado.
- 3) Dada la funcionalidad y operatividad que mantiene en Guatemala el pacto colectivo de condiciones de trabajo la aplicación del control colectivo se hace poco probable.
- 4) La inexistencia de una estructura sindical fuerte imposibilitaría obligar a las organizaciones sindicales, como sujetos dentro del contrato Colectivo de trabajo.
- 5) Guatemala la figura del contrato colectivo como esta prevista al momento de su aplicación contravendría el espíritu de irrenunciabilidad de las normas de trabajo pues estas al ser superadas por otras contenidas en instrumentos de negociación colectiva no pueden ser divididas lo que sucedería con el contrato colectivo en donde las condiciones de contratación serían superadas solo de manera temporal y por el plazo de celebración del



contrato.

- 6) Guatemala la figura del contrato colectivo como está previsto niega el fuero de extensión dirigido a superar o modificar las condiciones, de contratación de aquellos trabajadores sindicalizados, que no son parte de la negociación.
- 7) En Guatemala la figura del contrato colectivo de trabajo no tiene en este momento ninguna aplicación.
- 8) El contrato colectivo de trabajo adaptado convenientemente por medio de una reforma legal podría ser de gran utilidad en aquellas zonas Geográficas del país, en donde existen sindicatos por ramas de industrias o actividad económica.
- 9) Es conveniente suprimir del capítulo que dentro del Código de Trabajo contiene la figura del contrato colectivo de trabajo, la posibilidad que los sindicatos de patronos sean parte dentro del mismo toda vez que se encuentra plenamente demostrado no han, existido ni existen a la fecha sindicatos de patronos.
- 10) Para hacer posible la aplicación del contrato colectivo de trabajo en Guatemala, es indispensable promover la reforma a esa figura que la haga viable y además congruente con los principios que inspiran las normas del derecho laboral Guatemalteco, adicionalmente a fortalecer legalmente la estructura de las organizaciones sindicales que permita a estas obligarse mediante el mismo.



BIBLIOGRAFIA:

AUTORES EXTRANJEROS:

- A. De la Cueva, Mario; DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO;
Editorial Porrúa S.A. Quinta Edición Mexico 1968
- B. De Buen, Nestor; DERECHO DEL TRABAJO; Editorial
Heliasta 1986
- C. De Ferrari, Francisco; DERECHO DEL TRABAJO;
Ediciones Palma, Segunda Edición. Buenos Aires 1977

AUTORES NACIONALES:

- A. Fajardo Delgado, Jose Ricardo. LA CONTRATACION
COLECTIVA Y EL DERECHO DE HUELGA. Tesis 1989
- B. López Larrave, Mario; EL MOVIMIENTO DE HUELGA
EN CENTRO AMERICA; Guatemala 1979
- C. Maldonado, Jaime Anibal. LA CONTRATACION
COLECTIVA EN EL SISTEMA CAPITALISTA. Tesis 1971

DICCIONARIOS:

- A. Cabanellas, Guillermo; DICCIONARIO DE DERECHO USUAL;
Decima Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1976



B. Osorio, Manuel; DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS
POLITICAS y SOCIALES; Buenos Aires, 1983.

[Handwritten signature]

LEGISLACION:

- A. Constitución Política de la República
- B. Código de Trabajo; Decreto 1441, del
Congreso de la República.
- C. Decreto Legislativo No. 71-86;
- D. Decreto Legislativo No. 35-96;