Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous **Im**provement in the **C**entral **A**merican **W**orkplace / **Me**joramiento **Co**ntinuo en la **Maq**uila

USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA · DAI · Gap Inc. · Limitedbrands · Timberland · WAL★MART

MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES

MÓDULO 3
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes laborales en Honduras.

Concepto Original
Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de
Laura Carter / Federeción Internacional de Trabajadores Textiles, Vesturario y Cuero, FITTVC
y coordinado por
Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

Autor
Juan Ramón Irías

Revisión Técnica
Martha Benavides / Asociación Hondureña de Maquiladores, AHM
Lidia Girón / AHM
Lucía Rosales / Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, STSS
Evangelina Argueta / Central General de Trabajadores, CGT
Nohemy Salinas / CGT
Efraín Aguilar / Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras, CUTH
Fabia Gutiérrez / CUTH
Idalmi Cárcamo / CUTH
Homero Fuentes / Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta, COVERCO
Laura Cecilia Elvir / DAI

Revisión y edición de textos
Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

Diagramación, y diseño
Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

Ilustración
Graciela Monroy / Crea Generación, S.A.

1era. edición: agosto 2008

Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	**4**
OBJETIVO	**6**
DEFINICIONES	**8**
PRINCIPIOS ORIENTADORES	**9**
1. Instrumentos para la protección del derecho a la libertad de asociación	**11**
- Libertad de asociación y negociación colectiva contenida en la legislación hondureña	13
A. Libertad sindical	13
B. Protección del derecho de asociación	15
C. Convención colectiva o contrato colectivo	16
D. Etapas de la negociación colectiva y procesos de resolución de conflictos	20
- Arreglo directo	20
- Prórroga automática	21
- La mediación	22
- La conciliación	23
- El arbitraje	24
- La huelga	25
CONCLUSIONES	**27**
BIBLIOGRAFÍA	**28**

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene un enfoque teórico-práctico sobre el marco jurídico laboral hondureño, principalmente en el tema "La libertad de Asociación y la Negociación Colectiva".

La industrialización en los siglos XVIII y XIX en Gran Bretaña, principalmente, y en otros países de Europa y Estados Unidos, tuvo un gran impacto en la vida de millones de trabajadores. En este ámbito histórico, la estructura gobernante de la sociedad no consideraba necesario desarrollar sistemas de seguridad en el trabajo, ni establecer normas laborales respecto a jornadas de trabajo, salarios, descansos y demás condiciones para la protección y mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores.

A raíz de las situaciones adversas en que subsistían los trabajadores, sectores importantes de la sociedad proponen la urgente necesidad de proteger a los obreros y, por otro lado, los trabajadores deciden organizarse para protegerse mutuamente. Es de esa circunstancia que surgen las primeras organizaciones mutualistas, para auxiliarse de las contingencias de enfermedades, riesgos ocupacionales y otras necesidades de gran importancia. Es a partir de esa realidad laboral que se inicia una lucha reivindicativa a favor de los más desprotegidos.

En los parlamentos y gobiernos se inicia la discusión y el establecimiento de una agenda sociolaboral; así surgen las primeras legislaciones laborales y la creación de organismos internacionales de estructura tripartita.

En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organización que asocia la acción de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo para los trabajadores de todo el planeta.

La OIT creó el Comité de Libertad Sindical, que tiene como principal actividad

velar por que los países miembros y sus gobiernos cumplan y hagan cumplir los convenios suscritos; en este caso específico, los Convenios 87 y 98, relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

La legislación laboral hondureña establece y consigna la libertad sindical y la negociación colectiva para proteger a los trabajadores de la ciudad y el campo; el código laboral y la constitución de la república afirman el interés y el espíritu de esta ley de lograr establecer un marco de entendimiento entre patronos y trabajadores. Honduras ha ratificado los convenios internacionales relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, así como otros de índole laboral.

En los países más poderosos del planeta los trabajadores cuentan con organizaciones sindicales; esto les ha permitido una mayor participación en el desarrollo de su familia, su organización, la empresa y la sociedad.

OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal del proyecto Mejoramiento Continuo en la Maquila (MECOMAQ) es: "Apoyar para mejorar las condiciones laborales y los sistemas gerenciales en las maquilas de confección".
En coordinación con el socio local y el Comité Consultivo, se ha avanzado en el cumplimiento de las capacitaciones conjuntas.

La expectativa de todo el equipo MECOMAQ es que estas capacitaciones sean un aporte al sostenimiento y mejora en la responsabilidad social del sector maquila para la fábricas hondureñas participantes, permintiéndoles prepararse para enfrentar los retos y la competencia esperada en el fin del Acuerdo Multifibra.

El presente manual es el tercero de una serie de cinco que se han elaborado como material de apoyo en estas capacitaciones. Este es el producto del esfuerzo compartido de diferentes actores clave del sector de la maquila hondureña y que esperamos pueda brindar el mejor provecho a trabajadores y al personal de gerencia en las maquilas.

Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comprender lo que se entiende por libertad de asociación y negociación colectiva.
- Conocer lo que dicen los convenios principales de la OIT acerca de los derechos de "Libertad de Asociación y Negociación Colectiva".
- Conocer lo que dice la ley laboral hondureña acerca de los derechos de "Libertad de Asociación y Negociación Colectiva".
- Identificar algunos de los problemas y obstáculos que se presentan al normal ejercicio de estos dos derechos.
- Visualizar algunas vías que conduzcan a la solución de estos problemas.

Ejercicio práctico

Lluvia de ideas

Objetivo de la actividad

Que los participantes estén en capacidad de definir el concepto de "Libertad de Asociación".

Descripción de la actividad

Se aplica, en plenaria, la técnica de "lluvia de ideas" sobre posibles respuestas a la pregunta: ¿Qué es la libertad de asociación?

El facilitador anota las ideas centrales de las respuestas de los participantes. Presenta el concepto a partir de las ideas planteadas y destaca los elementos más importantes del concepto. Es bueno iniciar con esta técnica de "lluvia de ideas". Esta herramienta le permite al facilitador conocer el nivel de información que tiene el grupo respecto del tema que se va a desarrollar.

El facilitador debe de garantizar la mayor participación por parte de todas las personas.

Al término del ejercicio, el facilitador hace una síntesis. Debe partir de todos los elementos que expresaron lo participantes.

Duración de la actividad: 20 minutos

Material a utilizar

Presentación en PowerPoint
Rotafolio (papelógrafo)

DEFINICIONES

La libertad de asociación

Es el derecho que tiene todo trabajador/a de organizarse para defender sus derechos en el lugar donde trabaja.

De todos los derechos fundamentales de los trabajadores/as, éste se puede considerar el más importante, ya que permite a los trabajadores/as velar por todos los demás derechos. Si no pueden asociarse libremente, se les hace más difícil poder buscarle soluciones a los problemas que surjan de la relaciones de trabajo. Así como los empleadores resuelven sus dificultades de trabajo a través de asociaciones que velan por sus intereses económicos y sociales, de igual forma los trabajadores también necesitan de ellas.

Sindicato

Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes (Art.468 Código del Trabajo).

- La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa.
- Todo trabajador/a tiene derecho a organizarse libremente en gremios o sindicatos, pudiendo el trabajador afiliarse al sindicato que sea más afín a sus ideas o que le parezca más beneficioso.
- La libertad se entiende también como el derecho a no afiliarse a ningún sindicato.
- Esto no significa que los líderes sindicales tengan inmunidad.
- Los contratos colectivos son una fuente formal del derecho laboral y superan lo establecido en el Código del Trabajo.
- Es un instrumento que contribuye a las buenas relaciones obrero-patronales.
- Contribuye al desarrollo y la estabilidad de la empresa y mejora las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores / as.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

- Todo trabajador/a, sin distinción, tienen el derecho a la libertad de asociación.
- Los trabajadores/as deben tener el derecho a establecer sindicatos sin autorización previa del Estado ni del empleador. Esto significa que el proceso de formar y registrar un sindicato debe ser ágil y en estricto apego a la ley; los fundadores del sindicato tendrán la protección del Estado desde el momento en que notifican al empleador su deseo de organizarse.
- Los trabajadores/as deben tener la libertad de elegir a qué sindicato afiliarse.
- Ningún trabajador/a debe ser discriminado en su empleo por pertenecer a un sindicato o por ejercer funciones sindicales legítimas. Esta protección contra la discriminación debe abarcar políticas de contratación, promoción y despido, así como evitar restricciones en el pago del salario o beneficios en perjuicio del trabajador/a sindicalizado.
- Las relaciones entre el sindicato y su empleador deben ser cordiales, apegadas a la ley; para eso, debe fomentarse la negociación colectiva como vía para mejorar las condiciones en el trabajo.
- Los empleadores no deben interferir en los asuntos internos de los sindicatos y no deben hacer nada que favorezca a un grupo dentro de un sindicato.
- Los trabajadores/as y sus organizaciones deben tener el derecho de elegir a sus representantes con plena libertad.
- Las negociaciones de convenios colectivos deben realizarse de buena fe y se debe hacer el máximo esfuerzo para llegar a un acuerdo, sin demoras innecesarias.
- El derecho a la huelga debe respetarse, pero sólo si se siguen los procedimientos legales.

- Para que el derecho a la libertad de asociación sea efectivo, los trabajadores/as deben tener acceso a la oportunidad de ser informados acerca del papel de los sindicatos. Esto es particularmente importante en el caso de trabajadores/as en parques industriales, zonas libres, que muchas veces están aislados/as.

- Los sindicatos deben poder realizar sus actividades en un clima de libertad y seguridad; el derecho a la libertad de asociación se extiende también como el derecho a no afiliarse a ningún sindicato.

1. INSTRUMENTOS PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT - garantizan el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

CONVENIO 87, (OIT) SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN 1948

Este convenio prevé la protección de todos los trabajadores sin ninguna distinción y abarca, entre otros, los siguientes derechos y aspectos de la vida organizacional.

No obstante lo anterior, el artículo 9 del convenio limita su aplicación en el ámbito de las fuerzas armadas y la policía. Cuando se señala..." sin ninguna distinción, se garantiza la no discriminación en el trabajo por sexo, color, raza, creencia, nacionalidad, opinión política o pertenecer al sector privado y público.

ARTÍCULO 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

ARTÍCULO 10

En el presente convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

ARTÍCULO 11

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización.

CONVENIO 98 (OIT) SOBRE EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 1949

ARTÍCULO 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación que tendiese a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a. Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la que deje de ser miembro de un sindicato.

d. Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONTENIDA EN LA LEGISLACIÓN HONDUREÑA

A. LIBERTAD SINDICAL

La palabra sindicato deriva de la voz latina *syndicus* que significa síndico. El síndico era la persona encargada de representar los intereses y derechos de varias personas. *Syndicus* , como vocablo griego, quiere decir "con justicia".

Definición legal de sindicato

La definición legal de sindicato la encontramos en el articulo **468** del Código del Trabajo, que literalmente dice: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

Como podemos ver, según la legislación hondureña, se pueden organizar en sindicato tanto los patronos como los ;trabajadores; en la práctica, son los trabajadores quienes están más identificados con la organización de sindicatos. Se puede señalar un ejemplo de sindicato de patronos, el Sindicato de Trabajadores de Motoristas Profesionales de Honduras (SIMPROH); existen otros sindicatos de este mismo sector.

LIBERTAD SINDICAL

El artículo 128 numeral 14 de la Constitución de la República reconoce a trabajadores y patronos el derecho de asociarse libremente conforme a la ley para fines exclusivos de su actividad económico-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales**.**

Artículo 460 del Código de Trabajo. Se declara de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos o cooperativas, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico del país, de la cultura popular y de la democracia hondureña.

Según la ley, los sindicatos, además de defender los intereses y derechos de sus miembros, tienen como propósito contribuir al logro de objetivos de interés nacional.

Pregunta de reflexión:
¿Considera usted que los sindicatos han contribuido al proceso de democratización de Honduras?

B. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN
(Artículo 469 del Código del Trabajo)

Toda persona que, por medio de violencia y amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical será castigada con multa de DOSCIENTOS A DIEZ MIL LEMPIRAS (L.200.00 A 10,000.00), que le será impuesta por la Inspección General del Trabajo, previa comprobación de los hechos atentatorios respectivos.

Art.549 Código del Trabajo. La Secretaria de Trabajo y Previsión Social se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos concurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

Protección especial del Estado
El artículo 517 del Código del Trabajo dispone que la notificación formal de treinta trabajadores, hecha a su patrono por escrito, comunicada a la Dirección General de Trabajo o la Procuraduría de Trabajo de la Jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la fecha de recibir constancia de personalidad jurídica, ninguno de los trabajadores firmantes podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin causa justa, calificada previamente por la autoridad respectiva.

Artículo 516 Código del Trabajo
Los trabajadores miembros de la junta directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo, o ante el juez de lo civil en su defecto, que existe causa justa para dar por terminado el contrato. El juez, actuando en juicio sumario resolverá lo procedente. Esta disposición solo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones y subseccionales.

La violación a lo dispuesto en el párrafo anterior sujetará al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis meses de salario del trabajador, sin perjuicio de los derechos que a éste le correspondan.

Fuero sindical *es el derecho que tienen los miembros de las directivas sindicales de no ser sancionados ni despedidos sin causa justificada; es decir, que los patronos no pueden despedir a los trabajadores como represalia porque estos quieran organizarse en sindicato.*

Artículo 476 del Código del Trabajo

Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o para subsistir un número no inferior a treinta afiliados, y todo sindicato patronal, no menos de cinco patronos independientes entre sí.

Artículo 471 del Código del Trabajo: clasificación de los sindicatos

Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

a) De empresa o de base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución. Ejemplo: el sindicato del periódico "Tiempo".

b) De industria, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial. Ejemplo: el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS).

c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Ejemplo: el Sindicato Unificado de Vendedores Ambulantes de Honduras (SUVANH).

d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Ejemplo: Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales y Afines (SITRACCYA).

C. CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Convención colectiva, convenio colectivo y contrato colectivo, tienen generalmente el mismo significado. El Código del Trabajo de Honduras hace referencia con idéntico significado al contrato colectivo en el artículo 53, a la convención colectiva en el artículo 60, y al convenio colectivo en el artículo 597 letra "h".

Constitución de la República

- El numeral 13 del artículo 128 de la Constitución de la República reconoce que el derecho a huelga corresponde a los trabajadores y el paro corresponde a los empleadores, y el numeral 15 manda que el Estado tutele los contratos individuales y colectivos entre patronos y trabajadores. En el Código del Trabajo Art. 588 se precisa con mayor claridad lo que respecta a huelga y paro.

¿Qué entendemos por contrato colectivo? (Artículo 53 del Código del Trabajo.)

Contrato colectivo de trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos, o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por la otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.

Artículo 54 del Código del Trabajo

Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo soliciten, un contrato colectivo. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores.

Duración del contrato colectivo

- El artículo 68 del Código del Trabajo establece que, cuando no haya sido expresamente estipulada la duración del contrato, se presume celebrado por términos sucesivos de un año.

- El artículo 69 del mismo código manda que, a menos que se hayan pactado normas diferentes en el contrato colectivo, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su termino, las partes o una de ellas no hubieran hecho manifestación expresa de darlo por terminado, el contrato se entiende prorrogado por periodos sucesivos de un (1) año.

Ejercicio práctico No. 2

PREGUNTAS DE REPASO

Responder individualmente las preguntas; luego comentar sus respuestas en grupo.

1. ¿Qué base legal poseen la libertad de asociación y la negociación colectiva?

2. ¿Cuáles son los convenios de la OIT que protegen estos derechos? ¿Los ha ratificado Honduras?

3. ¿Qué dice la ley laboral hondureña acerca de estos derechos? ¿Son consecuentes con los convenios de la OIT?

4. ¿Para qué sirve un sindicato?

5. ¿Qué es un contrato colectivo y para qué sirve?

6. ¿Cuáles son los problemas que se ven en Honduras con respecto al cumplimiento de este derecho?

Ejercicio práctico No. 3

Lectura individual

Objetivo de la actividad:
Conocer y analizar los contenidos del convenio o contrato colectivo de trabajo de una empresa o una fábrica hondureña (proporcionado por el facilitador).

Descripción de la actividad:
Se le entrega a cada participante una copia de un convenio de trabajo. Se le solicita hacer una lectura minuciosa del mismo, luego se hará una puesta en común.

El facilitador recoge la impresión de los participantes y hace una síntesis del tema en discusión.

Duración de la actividad: 30 minutos

Material a utilizar:
Fotocopias del convenio
Papelógrafos (rotafolios)
Marcadores

D. ETAPAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROCESOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El Código del Trabajo regula el proceso de negociación colectiva contentivo en cuatro etapas (4) que son:

a) arreglo directo

b) mediación

c) conciliación

d) arbitraje

Para efectos de conocer cada una de las etapas, las describimos a continuación:

ARREGLO DIRECTO

El arreglo directo se denomina así porque, en dicha etapa, deben intervenir como partes únicamente los representantes patronales y los representantes de los trabajadores.

El legislador ha querido que unos y otros, sin la intervención de terceros, traten de conciliar sus respectivos intereses.

Previo a la apertura de la etapa del arreglo directo, los trabajadores adoptan y aprueban en asamblea general, por voluntad de la mayoría de afiliados, el respectivo pliego de peticiones que ha de ser presentado ante el patrono para su negociación.

La aportación de las ideas de los trabajadores para la redacción de los pliegos de peticiones es muy útil. La comisión encargada de la preparación del anteproyecto del pliego debe trabajar en íntima vinculación, tanto con los miembros de la Junta Directiva como con sus compañeros que van a cumplir la responsabilidad de negociadores.

Ante la ausencia de un arreglo directo, y cuando se presente un conflicto colectivo que pueda dar como resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato, o los trabajadores, nombrarán una delegación de tres de entre ellos para que presenten al patrono o a quien lo represente, el pliego de peticiones que formulan Art. 790 del Código del Trabajo.

En interés a la celeridad que debe imprimirse al procedimiento, el artículo 791 del Código de Trabajo dispone que en todo caso, el inicio de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no pueden diferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego.

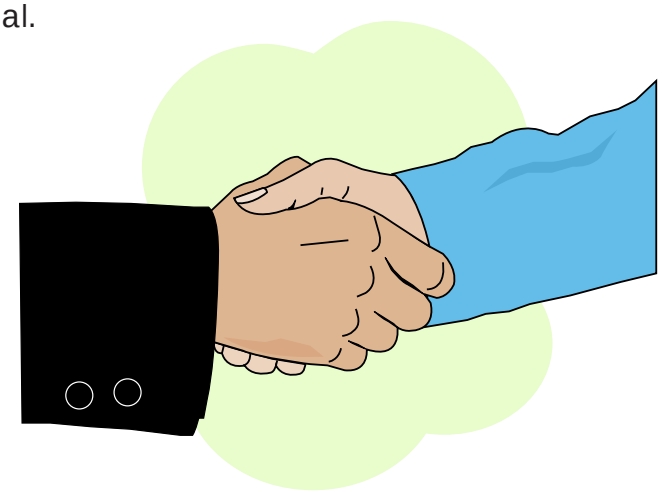
PRÓRROGA AUTOMÁTICA

El artículo 69 del Código del Trabajo establece que, a menos que se hayan pactado normas diferentes en el contrato colectivo, si dentro de los sesanta días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darlo por terminado, el contrato colectivo se entiende prorrogado por periodos sucesivos de un año que se contarán desde la fecha señalada para sus terminación.

Según el artículo 70, para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminado un contrato colectivo de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el inspector de trabajo del lugar y en su defecto, ante el alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma.

El tiempo de duración de la etapa de arreglo directo depende del tipo de relaciones laborales que existan entre el patrono y el sindicato, de la experiencia y habilidad de las comisiones negociadoras, de la capacidad económica de la empresa y de la unidad interna y objetividad en sus propuestas de la organización sindical.

LA MEDIACIÓN



La etapa de la mediación es muy parecida al arreglo directo, con la diferencia de que participa una tercera persona como mediador, para tratar de acercar a las partes en búsqueda de un acuerdo; pero las tácticas, los argumentos y las posiciones a veces son las mismas. Por eso algunos entendidos opinan que es mejor pasar de manera rápida a la etapa de la conciliaciones. El mediador es nombrado por la Secretaría del Trabajo.

Son atribuciones de los mediadores, de conformidad al artículo 797, las siguientes:

a. Mantenerse en contacto con patronos y trabajadores de la región o con sus organizaciones para llegar a conocer a fondo sus problemas, a fin de prevenir y resolver los conflictos de trabajo.

b. Procurar el desarrollo de la negociación colectiva a fin de que llegue a ser el procedimiento normal, para establecer las condiciones de trabajo.

c. Propiciar el establecimiento de comisiones de patronos y trabajadores en los principales centros de trabajo, para la discusión y resolución amigable de los problemas laborales que les conciernen.

d. Asesorar a patronos y trabajadores o a sus organizaciones respectivas en todo lo concerniente a sus relaciones recíprocas.

e. Practicar investigaciones o encuestas para los fines de su misión, pudiendo hacerlo por sí mismas o por medio de inspectores de trabajo, haciéndose acompañar, en caso necesario, de peritos técnicos que el asunto requiera.

f. Encomendar a los inspectores de trabajo la práctica de comisiones o diligencias que se requieran para el mejor resultado de la mediación.

Cuando las pláticas directas de la negociación colectiva fracasan, inmediatamente las partes levantan un acta dando fe de la situación. Normalmente la comisión negociadora sindical informa y solicita en los términos que corresponde a la Secretaria del Trabajo el nombre de oficio y uno o dos mediadores para darle seguimiento al proceso de la negociación colectiva. El Art. 795 del Código del Trabajo establece que en la capital del país se creará el servicio de mediación para atender estos casos.

LA CONCILIACIÓN

Conforme al artículo 649 del Código del Trabajo, las juntas de conciliación y arbitraje se deben instalar para su funcionamiento en forma permanente en las cabeceras de los departamentos de la república y prevé la creación de cuantas juntas de conciliación sean necesarias, en cuyo caso se les debe señalar su respectiva jurisdicción.

La etapa de conciliación reviste un grado de mayor seriedad sobre el resto de las etapas y contiene algunos trámites y procedimientos legales que es preciso observar.

La junta de conciliación se integra con un representante del Gobierno, que actúa como Presidente de la misma, un representante del interés patronal y un representante del

interés obrero, nombrados por la Secretaría de Trabajo, seleccionados previa presentación de una terna por parte de la organización sindical y por la empresa respectiva.

El presidente de la de la junta de conciliación, en consenso con los otros miembros de la misma, podrá presentar propuestas de aproximación para la negociación y lograr que las partes se pongan de acuerdo sobre los contenidos de aplicación de las cláusulas no negociadas ; normalmente esto sucede con las cláusulas económicas, que son las más difíciles de negociar.

La junta de conciliación tiene carácter de imparcialidad; su misión es lograr que las partes concilien los términos del contrato colectivo para así concluir el proceso.

EL ARBITRAJE

El arbitraje puede ser voluntario (Art. 807) u obligatorio (Art. 820).
El arbitraje es voluntario cuando hay expresa voluntad del sindicato o de los trabajadores y de la respectiva empresa de resolver sus diferencias por dicha vía, siempre que se trate de empresas o de actividades que no sean de servicio publico.

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

También el arbitraje se vuelve obligatorio, aun para las empresas que no son de servicio público. El artículo 807, establece que los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razones de sus relaciones de trabajo podrán ser dirimidas por árbitros. Para que ello sea factible, es necesario que las partes hagan uso de la cláusula acordada por escrito por ambas partes.

LA HUELGA

Para declarar una huelga, se hace necesario haber agotado todas las etapas de la negociación: arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje. Cuando una de las partes voluntariamente haya acordado omitir el arbitraje, en el proceso de negociación, éste no será necesario como requisito legal para la declaración de la huelga. Adicionalmente, hay que cumplir con los requisitos que establecen los artículos 562, 563 y 564 del Código del Trabajo:

1. Los trabajadores enviarán al patrono un escrito en el que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la misma, con seis (6) días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

4. Presentar el correspondiente escrito a la junta de conciliación y arbitraje, acompañándolo de una copia que el presidente de dicha junta hará llegar al patrono; el patrono responderá a las peticiones de los trabajadores a través de la junta de conciliación y arbitraje dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes.

6. Que la huelga sea declarada mediante votación secreta por las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa.

Ejercicio práctico No. 4

PREGUNTAS DE REPASO

Responder individualmente las preguntas; luego comentarlas en grupo.

1. Mencione las 4 etapas de negociación colectiva que establece el Código de Trabajo de Honduras.

2. Explique en qué consiste el arreglo directo y quiénes participan en esta fase de negociación.

3. Explique en qué consiste la mediación.

4. Explique en qué consiste la conciliación.

5. Explique en qué consiste el arbitraje.

6. ¿Qué se necesita para declarar una huelga cumpliendo con lo que manda la ley hondureña?

CONCLUSIONES

La visión democrática de la sociedad requiere del reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores como parte indivisible de los derechos humanos.

La defensa de los derechos humanos no es responsabilidad de ningún sector en particular; ésta debe ser el primer punto de agenda de toda sociedad moderna y progresista.

La OIT ha jugado un papel fundamental en la defensa de los derechos humanos. Desde su nacimiento, planteó como sus más urgentes problemas a resolver la libertad de asociación, la promoción de la jornada de trabajo de (8) ocho horas, la lucha contra el desempleo, la protección de la maternidad, así como la mejora del trabajo de las mujeres y de los niños.

La promoción de los conocimientos individuales y colectivos del marco jurídico laboral hondureño ha permitido a las organizaciones de trabajadores y empleadores orientar con mayor fuerza la visión de desarrollo económico y social en un clima de paz y democracia.

La libertad de asociación y la negociación colectiva son el principal indicador de los avances en el campo de los derechos humanos, posibilitando la construcción de una sociedad más próspera, más solidaria y responsable del futuro del país.

Han transcurrido 49 años desde el nacimiento del Código del Trabajo hondureño. Este instrumento legal ha contribuido al mejoramiento de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores. La aplicabilidad de los convenios 87 y 98 de la OIT debe ser tarea de toda la sociedad hondureña.

BIBLIOGRAFÍA

1.- Código del Trabajo Hondureño. Decreto No.189 (1948)

2.- La Constitución de la República de Honduras. Decreto No.131 (1983)

3.- Chinchilla Villanueva, Armando. Derecho laboral hondureño(s/f)

4.- OIT-Convenios de la OIT, http://www.ilo.org/ilolex/spanish/lindex.htm