



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 República Dominicana.

## Concepto Original

Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de  
Laura Carter / Federación Internacional de Trabajadores Textiles,  
Vestuario y Cuero, FITVC  
y coordinado por  
Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

## Investigación y desarrollo

Legal: Altair Rodríguez y  
María Graciela Cuervo / Centro de Investigación para  
la Acción Femenina, CIPAF  
Metodología: Santa Mateo / CIPAF

## Coordinación y Asesoría

Magaly Pineda / CIPAF

## Revisión y edición de textos

Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

## Diagramación, y diseño

Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

## Ilustración

Ivelisse Álvarez



Calle Hernán Suárez, Bloque III, #5. El Cacique II  
Santo Domingo, República Dominicana  
mariagcuervo@gmail.com, magalypt@gmail.com  
www.cipaf.org.do

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

<b>Presentación</b>	<b>4</b>
- Introducción	6
- Objetivos	6
- Definiciones	7
1. Principios clave	10
2. Instrumentos de protección del derecho a la libre asociación	11
3. Libertad sindical	13
4. Sindicato	14
5. Convenio o contrato colectivo	18
6. Mecanismos de resolución de conflictos	19
7. La Huelga	24
<b>Conclusión y evaluación</b>	<b>28</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>29</b>

# PRESENTACIÓN

El proyecto **Mejoramiento Continuo en la Maquila** (MECOMAQ) es un proyecto de una Alianza internacional que incluye a los siguientes socios:

- ✧ Gap, Inc.
- ✧ The Limited
- ✧ Timberland
- ✧ Wal-mart
- ✧ ONGs locales de los países de la región, en la República Dominicana el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF)
- ✧ ONGs y agencias de desarrollo internacionales: SAI y DAI
- ✧ Sindicatos: Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero

El proyecto está financiado por la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y las marcas que participan, y se está implementando en seis países: Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Honduras, República Dominicana y Costa Rica.

En Nicaragua, Guatemala, República Dominicana y Honduras, el proyecto ha sido coordinado con grupos y actores clave locales. En algunos países se ha trabajado con un socio local y/o un Comité Consultivo formado por los distintos sectores clave del área de zonas francas: Secretarías de Trabajo, asociaciones del sector privado, sindicatos. En nuestro país el Comité Consultivo lo conforma la Comisión Tripartita para el Bienestar de los Trabajadores de Zonas Francas.

El objetivo principal del proyecto Mejoramiento Continuo en la Maquila (Mecomaq) es el de “apoyar para mejorar las condiciones laborales y los sistemas gerenciales en las fábricas de confección en Centroamérica y República Dominicana”.

La expectativa de todo el equipo MECOMAQ, es que estos manuales para capacitadores sean un aporte al sostenimiento y mejora en la responsabilidad

social del sector de zonas francas para las fábricas dominicanas participantes, preparándose a enfrentar los retos y competencia esperada al finalizar el Acuerdo Multifibra.

Este es el producto del esfuerzo compartido por diferentes actores claves del sector de zonas francas y que esperamos pueda brindar el mayor provecho a los trabajadores .

**Magaly Pineda**

Directora Ejecutiva  
CIPAF

**Rafael Amador**

Director Regional  
Proyecto MECOMAQ

## INTRODUCCIÓN

El tema a tratar en este módulo de capacitación es el de: *“La libertad de asociación y negociación colectiva”*. Este tema forma parte de las preocupaciones centrales de los gobiernos, la sociedad civil organizada y la cooperación internacional.

Varios organismos de Naciones Unidas, entre ellos la OIT, UNIFEM, UNICEF, han promovido conferencias, y convenciones internacionales para analizar y combatir los problemas que dificultan, limitan e impiden la libre organización de los trabajadores.

Específicamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluye el derecho a la libre asociación dentro de sus intereses fundamentales. Es por esto que los Estados miembros de la OIT deben combatir, las prácticas que impiden el desarrollo sindical o permitan la discriminación y el trabajo infantil.

## OBJETIVOS

Al finalizar esta sesión de capacitación sobre libertad de asociación, los/las participantes deberán:

- Comprender lo que se entiende por “libertad de asociación y negociación colectiva”.
- Conocer lo que dicen los convenios principales de la OIT acerca de estos derechos (Convenios 87 y 98).
- Conocer lo que dice la legislación laboral dominicana acerca de estos derechos.
- Identificar los problemas y obstáculos al libre ejercicio de estos dos derechos.
- Visualizar las vías que conducen a la solución de estos problemas.

## DEFINICIONES

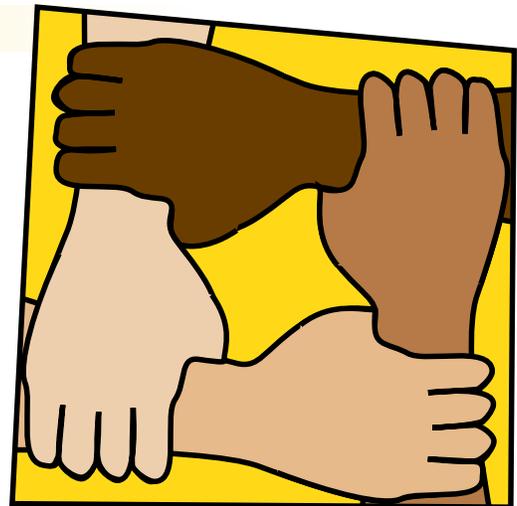
### La libertad de asociación:

es el derecho que tiene todo/a trabajador/a de organizarse para defender sus derechos en el lugar de trabajo.

De todos los derechos fundamentales de los/las trabajadores/as, éste se puede considerar el más importante; ya que permite a los trabajadores velar por todos los demás derechos. Si no pueden asociarse libremente, entonces se les hace más difícil cumplir con este cometido fundamental. Así como los empleadores, muchas veces tienen sus asociaciones para velar por sus intereses, los trabajadores también necesitan de ellas.

### Sindicato:

es la asociación de trabajadores/as o empleadores/as constituida para la representación y defensa de sus intereses particulares y colectivos. Todo/a trabajador/a tiene derecho a organizarse libremente en gremios o sindicatos, pudiendo el/la trabajador/a afiliarse al sindicato que sea más adecuado a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho de no afiliarse a ningún sindicato.



### El fuero sindical:

es la garantía que se otorga a determinados/as trabajadores/as líderes o dirigentes sindicales, motivada por su condición de representantes sindicales, para no ser despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin causa justa. Esto no significa que el líder sindical tenga inmunidad.

**Un convenio o contrato colectivo:**

es un acuerdo legal escrito entre un grupo de trabajadores/as organizados y su empleador/a, sobre salarios y condiciones de trabajo, más allá del mínimo

establecido por ley. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho a la participación de los/las trabajadores/as en los beneficios de la empresa o bonificación, disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas, así como cualquier otra causa social.

**PREGUNTAS CLAVE**

- ¿Qué fundamento legal posee la libertad de asociación y la negociación colectiva?
- ¿Cuáles son los convenios de la OIT que protegen estos derechos?  
¿República Dominicana los ha ratificado?
- ¿Qué dice la ley laboral en República Dominicana acerca de estos derechos? ¿Son consecuentes con los convenios de la OIT?
- ¿Para qué sirve un sindicato?
- ¿Qué es un contrato colectivo y para qué sirve?
- ¿Cuáles son los problemas que se ven en República Dominicana con respecto al cumplimiento de este derecho?
- ¿Qué mecanismos existen en República Dominicana para resolver los conflictos que surjan alrededor del ejercicio de este derecho?
- ¿Cuántos Convenios Colectivos se han firmado en República Dominicana en el sector "Zonas Francas"?

## Ejercicio Práctico



### Lluvia de ideas

#### Objetivo de la actividad

Que los/las 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/la facilitador/a anota las ideas centrales de las respuestas de los/las 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/la facilitador/a conocer el nivel de información que tiene el grupo respecto al tema que se va a desarrollar.

El/la facilitador/a debe garantizar la mayor participación por parte de los/las participantes.

Al término del ejercicio el facilitador hace un resumen final. Debe partir de todos los elementos que expresaron los participantes.

#### Duración de la actividad:

20 minutos

#### Material a utilizar

Presentación en Power Point.

## 1. PRINCIPIOS CLAVE

- Todo/a trabajador/a, sin distinción, tiene el derecho a la libertad de asociación.
- Los/las trabajadores/as deben tener el derecho de establecer sindicatos sin autorización previa. Esto significa que el proceso de formar y registrar un sindicato, no debe ser tal que funcione para obstaculizar o demorar la constitución de un sindicato.
- Los/las trabajadores/as deben tener la libertad de elegir a qué sindicato afiliarse.
- Ningún/a trabajador/a debe ser discriminado/a 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 también restricciones en el pago del salario o beneficios en perjuicio del trabajador sindicalizado.
- 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/las trabajadores/as y sus organizaciones deben tener el derecho de elegir a sus representantes con plena libertad.
- Las negociaciones de convenios colectivos deben realizarse en 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 debidos procedimientos legales.
- Para que el derecho a la libertad de asociación sea efectivo, los/las 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 Zonas Francas, que muchas veces están aislados.
- Los sindicatos deben poder realizar sus actividades en un clima libertad y seguridad.

## 2. INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

### Convenios de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Al trabajar junto a los 178 países miembros, la OIT busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica.

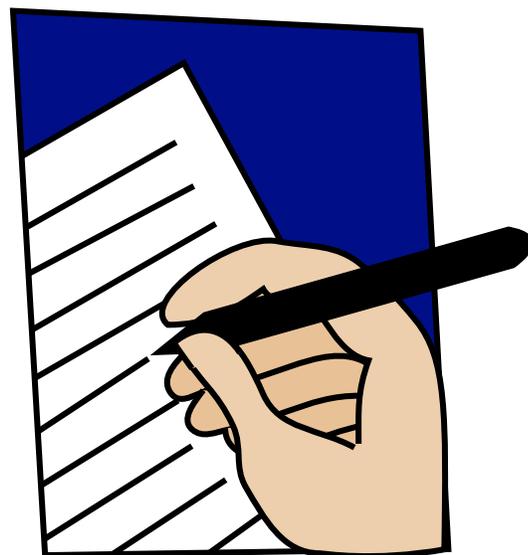
La OIT ha establecido normas sobre diversos temas de derecho laboral en forma de convenios internacionales, éstos son acuerdos que deben ser respetados por todos los países miembros, como es el caso de la República Dominicana.

Los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) garantizan el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva.

**República Dominicana ha ratificado estos dos convenios.**

#### 1.a. Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación

De acuerdo al artículo 2 de este convenio, los/las trabajadores/as y los/las empleadores/as, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de 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. 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 10).

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/las trabajadores/as y a los/las empleadores/as el libre ejercicio del derecho de sindicación (Artículo 11).

### **1.b. Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva**

En su primer artículo este convenio establece que:

1. Los/las trabajadores/as deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación que tienda 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 de dejar de ser miembro de un sindicato.
  - b) Despedir a un/a trabajador/a 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.

Por otra parte, se deben crear organismos nacionales para garantizar el derecho de sindicalización de los trabajadores. Asimismo, el gobierno debe garantizar y proteger la negociación y los contratos colectivos de dichas organizaciones o sindicatos (Art. 3).

### **2. El Código de Trabajo de la República Dominicana**

**El Código de Trabajo de la República Dominicana reúne las normas legales de trabajo de nuestro país, fue promulgado por el Poder Ejecutivo el día 29 de mayo de 1992 y es conocido también como Ley No. 16-92.**

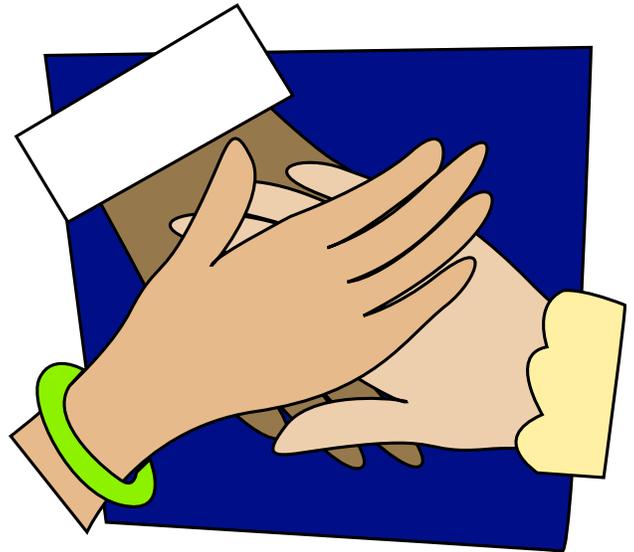
A continuación repasaremos los principales temas de la libertad de asociación a la luz de nuestro Código de Trabajo.

### 3.LIBERTAD SINDICAL

El Código de Trabajo reconoce en su Principio XI la libertad sindical como un derecho básico de los trabajadores.

En su artículo 333, prohíbe a los empleadores:

- Exigir a trabajadores/as o personas que soliciten trabajo que se abstengan de formar parte de un sindicato o que soliciten su admisión como miembro del mismo
- Ejercer represalias contra los/las trabajadores/as a causa de sus actividades sindicales
- Despedir o suspender a un/a trabajador/a por pertenecer a un sindicato
- Negarse a establecer, sin causa justificada, negociaciones para la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, sin que esto signifique la aceptación del/la empleador/a al pliego presentado por el sindicato de los/las trabajadores/as



De igual forma, las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio de la libertad sindical. (Artículo 318)

## 4. SINDICATO

El Sindicato es toda asociación de trabajadores/as o de empleadores/as constituida de acuerdo con este Código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros. (Artículo 317)

Los sindicatos de trabajadores/as no pueden tener menos de veinte miembros y los sindicatos de empleadores/as no pueden tener menos de tres. (Artículo 324)

### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

#### Ejercicio práctico



#### Trabajo de grupos

##### Objetivo de la actividad

Que los/las participantes reflexionen acerca de los derechos, obligaciones, funciones y facultades de los sindicatos.

##### Descripción de la actividad

Se invita a los/las participantes a formar cuatro grupos. A cada grupo el/la facilitador/a le entrega fotocopiado algunos derechos y obligaciones del/la trabajador/a. Le solicita a todos los grupos que reflexionen en torno a los mismos. Es importante que cada grupo tenga diferentes derechos y obligaciones para que la reflexión sea más rica y participativa y permita un mayor conocimiento de los mismos.

Se presenta a la plenaria los resultados de cada grupo y el/la facilitador/a realiza una síntesis del tema destacando su importancia.

##### Duración de la actividad

30 minutos

##### Material a utilizar

Fotocopias de los derechos y obligaciones de los trabajadores, marcadores de varios colores, papelógrafos, masking-tape.

### 1. Obtención de la personalidad jurídica

**Art. 337.-** Los sindicatos por efecto de su registro en la Secretaría de Estado de Trabajo, adquieren personalidad jurídica.

Por consiguiente, tienen derecho a estar en justicia, a adquirir sin autorización administrativa a título gratuito u oneroso, bienes muebles o inmuebles, y, en general, a hacer todos los actos y negocios jurídicos que tengan por objeto la realización de sus fines.

### 2. Derechos de los sindicatos

**Art. 330.-** Los sindicatos pueden fijar en sus estatutos condiciones adicionales a las exigidas por la ley para la admisión de sus miembros.

**Art. 331.-** Los sindicatos tienen plena autonomía para fijar en sus estatutos la forma de exclusión.

- Elegir libremente a sus representantes.
- Elegir su estructura orgánica, administración y actividades.
- Formular su programa de acción.

### 3. Prohibiciones a los sindicatos

**Art. 324.-** Los sindicatos de trabajadores/as no pueden tener menos de veinte miembros. Los sindicatos de empleadores no pueden tener menos de tres.

**Art. 332.-** Los sindicatos no pueden coartar directa ni indirectamente la libertad de trabajo, ni tomar medida alguna para constreñir a los/las trabajadores/as o a los/las empleadores a ser miembros de la asociación o a permanecer a ella.

**Art. 338.-** Los sindicatos no pueden adquirir inmuebles que no sean necesarios para la celebración de sus reuniones o para sus escuelas, bibliotecas, campos de experimentación y demás obras concernientes a su objeto.

**Art. 340.-** Se prohíbe a los sindicatos ejercer el comercio así como realizar actividades contrarias a la Constitución de la República.

### 4. Clasificación de los sindicatos

Los sindicatos de trabajadores/as pueden ser de empresas, profesionales o por rama de actividad:

Los **sindicatos de empresa** son aquellos que toman en cuenta, para la admisión de sus miembros, la condición de que presten servicios en la misma empresa (Art. 320).

Los **sindicatos profesionales** son los que se forman entre personas que habitualmente ejercen una profesión u oficio, sin que se tome en cuenta la empresa en que trabajan (Art. 321).

Los sindicatos por rama de actividad, son los integrados por trabajadores/as que prestan servicios a varios empleadores/as de una misma rama de actividad industrial, comercial o de servicios, aún cuando desempeñen profesiones u oficios distintos. (Art. 322)

### **Facultades y funciones de los sindicatos**

**Art. 325.-** Son fines de los sindicatos:

- 1o.** El estudio de las condiciones en que se realiza el trabajo en la empresa, profesión u oficio a que concierne el objeto de la asociación.
- 2o.** La celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, la protección y defensa de los derechos que de estos convenios se deriven y la revisión de los mismos por causas justificadas, en las formas y condiciones establecidas en este Código.
- 3o.** La solución justa y pacífica de los conflictos económicos que se susciten con motivo de la ejecución de los contratos de trabajo que celebren sus miembros.
- 4o.** El mejoramiento de las condiciones de trabajo, de la eficiencia en la producción y las condiciones materiales, sociales y morales de sus asociados.
- 5o.** El estudio y la preparación de declaraciones y de recomendaciones tendientes a que se hagan reformas legislativas para el logro de dichos fines.

### **Obligaciones de los sindicatos**

El sindicato está obligado a llevar los siguientes libros, que deberán ser foliados y rubricados en la primera y última página por el juez de paz del municipio del domicilio social:

- 1o.** Un libro en el que se anoten los nombres u apellidos, profesión, domicilio y cédula personal de identidad de cada uno de sus miembros.
- 2o.** Un libro-inventario de los bienes muebles e inmuebles del sindicato.

- 3o. Un libro diario en el que figuren los ingresos y egresos del sindicato con indicación exacta de su procedencia e inversión, y cualquier otro libro de contabilidad llevado con el mismo objeto.
- 4o. Los libros de actas de la asamblea general, del consejo directivo y de los demás organismos que dependen del sindicato. (Art. 371 CT)

El acta de la asamblea general constitutiva debe contener, además de las enunciaciones propias de las actas ordinarias, la aprobación de los estatutos y la designación de los miembros del primer consejo directivo y de los primeros comisarios. (Art. 373 CT)

### **Fuero Sindical**

**El Fuero sindical es la estabilidad en el empleo que se ofrece a los/las promotores/as y dirigentes sindicales para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales (Art. 389).**

**De acuerdo al artículo 390,** gozan del fuero sindical:

- 1o. Los/las trabajadores/as miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte.
- 2o. Los/las trabajadores/as miembros del consejo directivo de un sindicato, hasta un número de cinco, si la empresa emplea no más de doscientos trabajadores/as, hasta un número de ocho, si la empresa emplea más de doscientos trabajadores/as, pero menos de cuatrocientos, y hasta un número de diez, si la empresa emplea más de cuatrocientos trabajadores/as.
- 3o. Los representantes de los/las trabajadores/as en la negociación de un convenio colectivo, hasta un número de tres.
- 4o. Los/las suplentes, en las circunstancias previstas en este Título. En caso de que en una empresa funcione más de un sindicato o intervengan sindicatos profesionales o de rama, el fuero sindical se distribuye de forma proporcional entre los diferentes sindicatos de acuerdo a la cantidad de afiliados cotizantes de cada uno.

El despido de todo/a trabajador/a protegido/a por el fuero sindical debe ser sometido previamente a la Corte de Trabajo, a fin de que, en un término no mayor de cinco días determine si la causa invocada obedece o no a una falta,

su gestión, función o actividad sindical. Cuando el empleador no observe esta formalidad, el despido es nulo y no pondrá término al contrato (**Artículo 391**).

**El artículo 393 establece por cuánto tiempo estarán protegidos los/las trabajadores/as por el fuero sindical y cuando se pierde esta protección:**

- Para los miembros de un sindicato en formación, hasta tres meses después de su registro.
- Para los miembros del consejo directivo y para los representantes de los trabajadores en la negociación de un convenio colectivo, hasta tres meses después de haber cesado en sus funciones.
- Cuando el/la trabajador/a titular es reemplazado por otro en el ejercicio de sus funciones sindicales, pierde la protección del fuero sindical.
- El sindicato o sus promotores deben comunicar por escrito al empleador, al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones el propósito de constituir un nuevo sindicato así como la designación o elección efectuada. La duración del fuero sindical comienza con dicha notificación.

## 5. CONVENIO O CONTRATO COLECTIVO

**El convenio o contrato colectivo de condiciones de trabajo** es un acuerdo que suscribe, por una parte, uno o varios sindicatos de trabajadores/as, y por la otra, uno o varios/as empleadores/as u organizaciones de empleadores, con el objeto de establecer las condiciones a las que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas. (Art. 103)

Las condiciones acordadas en el convenio colectivo se reputan incluidas en todos los contratos individuales de trabajo de la empresa, incluyendo los de aquellos/as trabajadores/as que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo disposición contraria de la ley (**Artículo 118**).

Nuestro Código, en su artículo 333 numeral 4to, prohíbe al/la empleador/a: Negarse a establecer, sin causa justificada, negociaciones para la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, sin que esto signifique la aceptación del empleador al pliego presentado por el sindicato de los/las trabajadores/as.

## Trabajo práctico



### Lectura individual

#### Objetivo de la actividad

Conocer y analizar los contenidos del convenio o contrato colectivo de las condiciones de trabajo de una empresa o una fábrica.

#### Descripción de la actividad:

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

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

#### Duración de la actividad:

30 minutos

#### Material a utilizar

Fotocopias del convenio, papelógrafos, marcadores.

## 6. MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

### CONFLICTOS DE DERECHO

Son aquellos que surgen con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, o de la ejecución de contratos de trabajo y **convenios colectivos** de condiciones de trabajo, es decir, cuando se reclama el respeto de un derecho existente.

En este sentido, el Artículo 480 del Código de Trabajo faculta a los juzgados de trabajo para actuar como tribunales de conciliación. La parte demandante tiene derecho a apelar las decisiones de los juzgados de trabajo ante las Cortes de Trabajo (Artículo 481). Y, como último recurso, puede recurrir las decisiones de dichas Cortes ante la Suprema Corte de Justicia.

## CONFLICTOS ECONÓMICOS

Un conflicto económico es el que se suscita entre uno o más sindicatos de trabajadores/as y uno o más empleadores/as o uno o más sindicatos de empleadores, con la finalidad de **establecer nuevas condiciones de trabajo y/o modificar las condiciones de trabajo existente**. (Artículo 396)

El Código de Trabajo establece una serie de pasos a seguir para llegar a la **solución de los conflictos económicos**. Estos pasos se pueden resumir en: **avenimiento directo, conciliación administrativa, y arbitraje** (artículo 397).

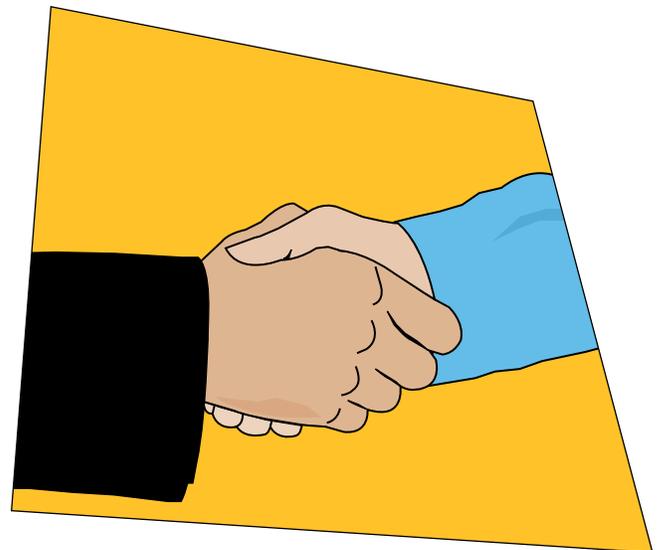
### 1. Avenimiento directo

El avenimiento directo es un diálogo que conduce al acuerdo entre el empleador/a y su sindicato.

Si el mismo no funciona, interviene el Estado, ofreciendo como medios de solución del conflicto la conciliación y el arbitraje.

### 2. Conciliación

Mecanismo mediante el cual dos o más partes tratan de componer y ajustar sus ánimos. Con la intervención de un tercero imparcial, se les induce a un acuerdo contractual justo, de acuerdo con lo establecido en la legislación.



La parte interesada en la solución de un conflicto económico no resuelto por avenimiento directo solicitará la mediación de la Secretaría de Estado de Trabajo, mediante escrito fechado y firmado que exprese:

- 1o. Los nombres, domicilio y demás enunciaciones necesarias para la identificación de la parte interesada, incluso la fecha y número de su registro en el departamento de trabajo, si es una asociación laboral,

así como los nombres, domicilio y demás enunciaciones necesarias para la identificación de la parte contraria.

- 2o. Las condiciones de trabajo cuya adopción o modificación pretenda obtener la parte interesada, y las razones en que base sus pretensiones.
- 3o. Los motivos que proponga la parte contraria para no aceptarlas.

El escrito debe ser acompañado de las copias necesarias para su comunicación a aquél o aquéllos de quienes se solicite la intervención administrativa.

### **Designación del mediador**

La Secretaría de Estado de Trabajo ordenará la consiguiente distribución de las copias recibidas y designará como mediador a uno de los funcionarios/as o empleados/as de su dependencia u ofrecerá su propia mediación. (Art. 675)

### **Reunión de conciliación**

El/ la mediador/a citará a las partes para que estén presentes en el lugar día y hora que señale, y una vez reunidas tratará de conciliarlas. (Art. 676)

### **Resultados de la Reunión**

En caso de conciliación, se redactará un acta en la cual se exprese lo convenido.

En caso contrario, o cuando la parte respecto de quien se ha promovido la intervención administrativa no comparece, el mediador lo certificará a solicitud de la interesada.

La no comparecencia sin causa justificada de cualquiera de las partes constituye una infracción.

(Art. 678 y 679)

### **3. Arbitraje**

Mecanismo mediante el cual las partes delegan la composición de su conflicto a un tercero imparcial, para que lo estudie y decida. El cumplimiento de la decisión del árbitro es obligatoria para las partes. El arbitraje puede ser individual si es un solo árbitro o colegiado si son varios.

### Designación de los árbitros

Para la solución de todo conflicto económico no resuelto conciliatoriamente, las partes designarán tres árbitros.

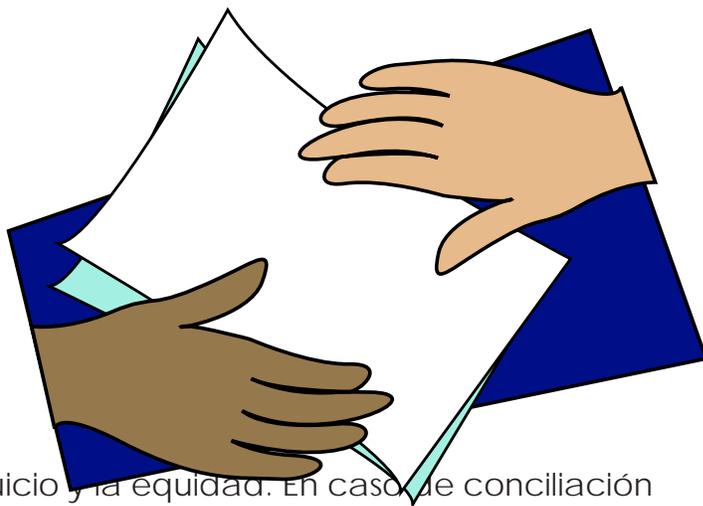
En los casos de conflictos que afecten un servicio esencial, se presume que las partes delegan la facultad de designación de árbitros en el presidente de la corte de trabajo del lugar donde se ha suscitado el conflicto. Esto ocurre al ajercerla por sí misma dentro de los tres días subsiguientes al de su última reunión con el mediador, o cuando no declaran en igual término la designación que han hecho ante el Departamento de Trabajo o en la oficina del representante local. (Art. 680)

### Procedimiento Preliminar

Las partes entregarán a los árbitros sendos memoriales de sus respectivas pretensiones en los tres días de su designación. En las cuarenta y ocho horas que subsigan a la entrega de los memoriales o al vencimiento del término fijado para hacerlo, los árbitros citarán a las partes para que comparezcan en día y hora por ellos señalados. (Art. 687 y 688)

### De la Discusión del Conflicto

El día y horas señalados para la comparecencia, los árbitros tratarán de conciliar a las partes usando de los medios que aconsejen la prudencia, el buen juicio y la equidad. En caso de conciliación durante la discusión del conflicto, se levantará un acta. En caso contrario los árbitros invitarán a las partes a exponer y discutir sus respectivas pretensiones. (Art. 689)



### Investigación del caso

Los árbitros, después de oír a las partes, practicarán una investigación del caso, para lo cual podrán asesorarse de dos comisiones, una de empleadores y otra de trabajadores, ambas comisiones tendrán el mismo número de personas. Cuando el caso lo requiera, podrán disponer que la investigación la practiquen tres consultores técnicos designados por los árbitros. (Art. 691)

### **Audiencia Final**

En el día y hora fijada las partes expondrán y discutirán sus observaciones al pliego redactado por los árbitros o al informe de los consultores técnicos. Los árbitros podrán pedirles cuantas aclaraciones o datos consideren pertinentes después de habérselas oído en sus observaciones y en la discusión de éstas.

No podrá ordenarse ninguna investigación suplementaria, salvo cuando sea solicitada por acuerdo de las partes. (Art. 695)

### **El Laudo**

Los árbitros decidirán el conflicto en los ocho días subsiguientes a la audiencia final o en los que subsigan a la investigación suplementaria, en el caso de que ésta sea ordenada. (Art. 696)

La decisión final de los árbitros es llamada laudo arbitral. Todo laudo arbitral se hará ejecutivo por auto del presidente del juzgado de trabajo de la jurisdicción en que esté radicada la empresa. Para este efecto, la minuta del laudo será depositada por uno de los árbitros, dentro de las veinticuatro horas de su pronunciamiento, en la secretaría del tribunal. **El laudo arbitral no está sujeto a ningún recurso.** (Art. 696)

El laudo produce los efectos de un convenio colectivo de condiciones de trabajo cuando resuelve un conflicto económico. Independientemente de otras enunciaciones que sean de lugar en cada caso, el laudo dispondrá lo que proceda sobre los salarios de los trabajadores durante la suspensión de las labores cuando en el curso del conflicto haya habido huelga o paro. (Art. 696).

## 7. LA HUELGA

### 1. Concepto

Huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes. (Art. 401)

### 2. Requisitos para ejercer el derecho de huelga

Para ser declarada la huelga los/las trabajadores/as notificarán por escrito a la Secretaría de Estado de Trabajo una exposición que contenga de los elementos siguientes:

- 1o. Que la huelga tiene por objeto la solución de un conflicto económico o de derecho que afecte al interés colectivo de los trabajadores/as de la empresa.
- 2o. Que la solución del conflicto ha sido sometida infructuosamente a los procedimientos de conciliación administrativa y las partes o una de ellas no han designado árbitros o no han declarado oportunamente la designación de éstos conforme a lo dispuesto en el artículo 680 del Código de Trabajo.
- 3o. Que la huelga ha sido votada por más de cincuenta y uno por ciento de los/las trabajadores/as de la empresa o empresas de que se trata.
- 4o. Que los servicios que la huelga va a comprender no son servicios esenciales. La huelga no puede declararse sino diez días después, por lo menos, de la fecha en que los/las representantes del sindicato hayan notificado a la Secretaría de Estado de Trabajo la exposición. La Secretaría debe notificar al/la empleador/a una copia de la exposición de huelga en las cuarenta y ocho horas subsiguientes al recibo de la notificación. ( Art. 407)



La huelga debe limitarse al solo hecho de la suspensión del trabajo. Están prohibidos y son sancionados los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico. (Art. 402)

### **3. La huelga ilegal**

Son ilegales las huelgas que afecten la seguridad nacional, el orden público, los derechos y libertades ajenas o que se acompañen de violencia física o moral sobre las personas o cosas, del secuestro de personas o bienes o uso indebido de los equipos e instalaciones de la empresa, o que se acompañen de transgresiones a la constitución.

También son ilegales las que se promueven en violación a los requisitos para ser declarada la huelga, así como las que continúen por setenta y dos horas después de vencido el término legal para la reanudación del trabajo ordenado por el juez o la jueza competente. (Art. 406)

### **4. Servicios públicos y colectivos**

Tampoco se permiten las huelgas ni los paros en los servicios esenciales, cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en toda parte de la población. (Art. 403)

### **5. Derecho de los empleadores ante las huelgas**

Durante la huelga, el/la empleador/a puede exigir que los/las trabajadores/as que sean necesarios (a juicio del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones), practiquen las labores indispensables para la seguridad y conservación de las máquinas, centros de trabajo y materia prima. Dentro de las doce horas de recibir la solicitud, el Departamento de Trabajo, o la autoridad local que ejerza sus funciones, escuchara la opinión del sindicato y dictará la resolución correspondiente. (Art. 409)

### **6. Vínculo jurídico durante una huelga**

La huelga da facultad a los/las trabajadores/as de reclamar la protección de las autoridades del trabajo y de la policía, para el ejercicio pacífico de sus derechos. Suspende los trabajos de la empresa, salvo las labores indispensables

para la seguridad y conservación de las máquinas, centros de trabajo y materia prima. (Art. 408)

Estos efectos cesan cuando cesa la huelga por cualquier causa o cuando se inicia el procedimiento de arbitraje. (Art. 410)

La huelga que se realiza bajo los requisitos de la ley no pone fin al contrato de trabajo, sólo suspende la ejecución de éste. Después de terminada la huelga el/la empleador/a reanudará inmediatamente los trabajos. (Art. 411)

### **7. Terminación del contrato de trabajo en caso de huelga ilegal**

La huelga ilegal termina sin responsabilidad para el/la empleador/a, los contratos celebrados con los trabajadores que han participado en ella. Si la huelga ha sido declarada ilegal por razones de procedimiento, se mantienen vigentes los contratos de trabajo si los/las trabajadores/as en huelga se reintegran voluntariamente a sus labores dentro de las veinticuatro horas de haberse dictado la sentencia de calificación, y no se hayan producido hechos contra la propiedad o las personas. En caso de que intervengan nuevos contratos de trabajo con los mismos trabajadores/as o con una parte de éstos, las condiciones de trabajo serán las que regían antes de iniciarse la huelga, a menos que el/la empleador/a acepte u ofrezca otras mejoras para los trabajadores. (Art. 412)

## Trabajo práctico



### Objetivo de la actividad

Que los/las participantes conozcan y analicen “la historia de por qué las huelgas son un mecanismo de presión y de demanda a los gobiernos” .

### Descripción de la actividad

El/la facilitador/a hace una exposición basada en los procesos históricos de “cómo las huelgas se han convertido en mecanismos de presión de los movimientos sociales a los gobiernos” . Estas informaciones deben ir acompañados de datos y hechos.

Durante y después de la exposición, se promueve que los/las participantes expresen su opinión y/o formulen preguntas o comentarios, con relación a la presentación por parte del/la facilitador/a.

### Duración de la actividad

40 minutos.

### Material a utilizar

Presentación en Power Point, lap-top, proyecto, fotocopias del material de apoyo.

## CONCLUSIÓN Y EVALUACIÓN

Al final del taller se resumen las enseñanzas de la sesión. Se distribuye un cuestionario a los participantes con las siguientes preguntas:

- ¿Qué le pareció la presentación de los temas? ¿Fue clara?
- ¿Qué opina del material distribuido?
- ¿Qué le parecieron los métodos utilizados?
- ¿Qué le parecieron las sesiones plenarias?
- ¿Qué fue lo que más le gustó del taller?
- ¿Qué fue lo que menos le gustó?
- ¿Sobre qué temas le gustaría recibir más información?
- ¿Alguna otra sugerencia?

## Bibliografía:

- ✓ Alburquerque, Rafael, "Derecho del Trabajo", Tomo II, Santo Domingo, 1997.
- ✓ Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92) del 29 de mayo de 1992.
- ✓ Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- ✓ Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- ✓ Compilación Dr. Roberto Moreno
- ✓ Investigaciones, auditorías por SAI (Social Accountability Internacional)

# Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo  
Central American Workplace en la Maquila



Gap Inc. Limitedbrands



Calle Hernán Suárez, Bloque III, #5. El Cacique II  
Santo Domingo, República Dominicana  
mariagcuervo@gmail.com, magalypt@gmail.com  
[www.cipaf.org.do](http://www.cipaf.org.do)