

17. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

By Jorge Machicado
jorgemachicado.blogspot.com

Derecho Colectivo del Trabajo. *Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales.* (OSSORIO, Manuel, *Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas Y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta, 24va, 1997, pagina 317).

17.1 Contenido

El *Derecho Colectivo del Trabajo* establece normas sobre:

- La *libertad de asociación profesional*,
- Los *convenios colectivos*,
- Los *conflictos colectivos* (huelga, *lock-out*¹) y acerca,
- La *conciliación y el arbitraje*.

17.1.1 Libertad de asociación profesional

Libertad de asociación profesional. *Derecho humano subjetivo*² que tienen las personas individuales para unirse con sus iguales y conducirse como si fueran una sola persona para la defensa de sus intereses y de sus reivindicaciones.

El **alcance** va desde el intervencionismo del Estado que quiere la unificación en un solo organismo hasta la libertad de asociación propugnada por los regímenes liberales.

En Bolivia existe libertad para asociarse, así: “Se garantiza la libre asociación...” (Constitución, 159). “Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales o profesionales, mixtos o industriales o de empresa...” (Ley General del Trabajo, 99; Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, 120).

¹ **Lock-out** (expresión inglesa: “dejar fuera”) *Cierre de una empresa llevado a cabo por la patronal para presionar a los trabajadores.*

² **derecho subjetivo.** *Conjunto de facultades que corresponden al individuo y que éste puede ejercitar para hacer efectivas las potestades jurídicas que las normas legales le reconocen.* (OSSORIO, Manuel, *Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas Y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta, 24va, 1997, pagina 329). Se los denomina también *derechos públicos* porque consisten en una actitud o potencia de acción, es decir en la facultad de ejercer una actividad, física o intelectual, sin subordinación a otra voluntad, sino por autodeterminación” (BIELSA, Rafael).

La *libertad de asociación* es uno de los pilares del *Derecho Colectivo del Trabajo* que se plasma en la creación de un *sindicato laboral* (asociación de trabajadores) o *patronal* (asociación de empleadores). La *libertad de asociación* se plasma en el *sindicato*³—instrumento—que generalmente es influenciado por el *sindicalismo*⁴—ideología—. Véase más en:
<http://www.geocities.com/derecholaboraluno/asociacionprofesional.htm>

17.1.2 Convenios colectivos

Convenios colectivos o **Contrato colectivo de condiciones de trabajo**. *Acuerdo escrito, relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (NÁPOLI).*

En el *convenio colectivo* se estipulan cláusulas que habrán de aplicarse a los contratos individuales de trabajo, ya que las partes conciertan condiciones que servirán para regir una actividad (CABANELLAS).

¿Cuál el **alcance** que se debe dar a los *convenios colectivos*? Para algunos, esos contratos sólo obligan a las partes contratantes y a las que posteriormente se adhieran, mientras que, para otros, obligan a todos los empresarios y a todos los trabajadores de la especialidad o categoría a que el contrato se refiera.

Algunas legislaciones exigen que el convenio, para tener alcance *erga omnes* (para todos), sea homologado por las autoridades administrativas, otras no exigen tal requisito.

17.1.3 Conflictos colectivos

Conflictos colectivos. *Clase de Conflicto de trabajo*⁵ *consistente en conflictos de intereses que afectan a la modificación o implantación de normas reguladoras de las condiciones de trabajo o de la cuantía de los salarios y que se tramitan por la vía administrativa.*

“Todos los planteamientos de carácter colectivo social, deberán ser elevados exclusivamente ante el Ministerio de Trabajo siguiendo la jurisdicción y competencia correspondiente” (Resolución Ministerial 200/58 de 17 noviembre 1958) siguiendo los *Requisitos* y el trámite de los conflictos colectivos establecidos en: Ley General del

³ **Sindicato**. (del latín “syndicus”, y este del griego “syndicos”, vocablo compuesto de otros dos: “syn” que significa ‘con’ y “dike” que significa “justicia”, que significaban “con justicia”) *Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.*

⁴ **Sindicalismo**. *Sistema doctrinal, político e ideológico que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional.*

⁵ **Conflictos de trabajo**. *Antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales y colectivos, de derechos o de intereses. Por regla general cabe decir que los conflictos de derechos son individuales, porque en ellos se discute judicialmente la aplicación de una norma jurídica preexistente de Derecho Laboral a un caso concreto, y que los conflictos de intereses son colectivos, porque no afectan a la aplicación de una ley, sino a la modificación o implantación de normas reguladoras de las condiciones de trabajo o de la cuantía de los salarios. También se puede afirmar que los conflictos de derechos se tramitan por vía judicial, y los conflictos de intereses, por la vía administrativa, que casi siempre deriva en la acción directa: huelga, lock-out (cierre de fábricas por orden empresarial), trabajo a desgano, ocupación de fábricas.*

Trabajo, Art. 107 – 113; Decreto Supremo 5202 de 29 abril 1959, Resolución Ministerial 574676 de 10 agosto 1976.

“Los conflictos colectivos pueden afectar total o parcialmente al personal de una empresa” (DR, 149). “Desde el momento en que se plantea un conflicto colectivo, ningún obrero o empleado podrá ser suspendido de su trabajo, salvo que se atente contra lo bienes o propiedades de la empresa o efectuarse actos de sabotaje, tampoco podrá suspenderse labores en la empresa. (DR, 150, 151 -158).

Estos conflictos surgen, cuando el empleador rechaza los planteamientos laborales; desde el momento que surge el conflicto colectivo ningún empleado u obrero puede ser suspendido de su trabajo salvo que atentasen contra los bienes o propiedades de la empresa o se presenten actos de sabotaje: tampoco se suspenden las labores de la empresa.

Pliego de Reclamaciones

Pliego de reclamaciones. *Planteamientos laborales presentados al empleador.* Si las rechaza, a los diez días, se presenta un *Pliego de Peticiones* al Ministerio de Trabajo.

Pliego de Peticiones

Se presenta al Ministerio de Trabajo a los diez días de rechazo del *Pliego de Reclamaciones*.

Debe contener:

1. Fecha, con indicación de lugar.
2. Especificación de las peticiones.
3. El personal al cual afecta.
4. Nombres de los delegados que representan al personal, rubrica y firma de aquellos.

Este pliego debe ser presentado al respectivo Inspector de Trabajo suscrito por los de la directiva del sindicato a falta de estos, por la mitad más uno de los trabajadores en conflicto.

La presentación del pliego debe ser acordado por mayoría de votos de la asamblea de trabajadores, donde deben concurrir por los menos las tres cuartas partes de los trabajadores Un acta de esta asamblea debe acompañarse al pliego para dar inicio a la conciliación y el arbitraje.

La huelga y el lock-out

El lock-out. (Expresión inglesa; “dejar afuera”) *Cierre de una empresa llevado a cabo por la patronal para presionar a los trabajadores.* Es la huelga por parte de los empresarios o empleadores,

Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje los trabajadores podrán declarar la huelga y los patronos el *lock out* (Ley General del Trabajo, Art. 114 al 119) a condición de que la resolución se tome por lo menos por las tres cuartas partes de los trabajadores o patronos interesados respectivamente (DR, 159).

No podrá declararse la huelga o el *lock-out* ante del vencimiento del plazo para la denuncia de contrato colectivo, si dicho plazo se hubiera estipulado (DR, 160).

Declarada la huelga los trabajadores comunicaran a la inspección del trabajo la composición del comité de huelga responsable encargado de dar cuenta a los asociados o el resto del personal del desarrollo del movimiento y del actuar como intermedio entre los patrones y el personal en huelga (Ley General del Trabajo, 161).

La huelga sólo comprende la suspensión pacífica del trabajo constituyendo delito contra la libertad de trabajo e industria. a) la presión por medio de amenazas, ejercida sobre el trabajador... b) todo acto que tienda a destruir los instrumentos mercaderías o productos del trabajo (LGT ,162).

Prohibición de huelga en los servicios públicos.

No es más que un enunciado, los trabajadores de los hospitales, de caminos, de aguas potables y demás servicios públicos siempre obtienen aumentos salariales a través de la huelga “hasta las últimas consecuencias”. La sanción establecida en la ley nadie la aplica: “su contravención será penada con la máxima sanción de la ley. (Decreto Supremo 1958 de 16 de marzo de 1959, Ley General del Trabajo, 118).

Prohibición de huelgas de solidaridad

Se prohíbe las huelgas generales y las de simpatía o solidaridad así como las que no sean diligenciadas con estricta sujeción a los trámites y términos establecidos por el título X de la Ley General del Trabajo (Decreto-Ley 2565 de 6 de julio de 1951).

Responsabilidad por la huelga o lock out

Serán responsables por ingresar en huelga los dirigentes del sindicato respectivo (DL 2565 de 6 de julio de 1951, Art., 2,-10).

17.1.4 Conciliación y arbitraje

En el Derecho del Trabajo suelen también admitirse o exigirse *actos conciliatorios* ante la autoridad administrativa de aplicación o ante comisiones constituidas al efecto, para resolver las divergencias entre obreros y patronos o como trámite previo a las medidas de acción directa.

“En ninguna empresa podrá interrumpirse el trabajo intempestivamente, ya sea por el patrono, ya sea por los trabajadores, antes de haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje previstos en el presente título, caso contrario el movimiento se considera ilegal.(LGT, 105).

“Todo sindicato que tuviera alguna disidencia con los patrones, remitirá su pliego de reclamación al respectivo inspector del trabajo, suscrito por los miembros de la directiva del sindicato y a falta de éstos por la mitad más uno de los trabajadores en conflicto (LGT, 106, DS 21050 Art. 62).

Junta de Conciliación

Dentro de las 24 horas de recibirse el *Pliego De Peticiones*, el Inspector de trabajo hace conocer a la parte patronal y al mismo tiempo determina que dentro de las 48 horas las partes en conflicto designen dos representantes para constituir la *Junta de Conciliación*; estos representantes pueden asesorarse de abogados, peritos y valer-se de todas las pruebas, para acreditar derechos.

Los miembros de la *Junta de Conciliación* deben ser trabajadores, mayores de 21 años, en ningún caso pueden actuar personas ajenas a la empresa, fábrica o faena afectada por el conflicto.

Constituida la *Junta de Conciliación*, debe reunirse dentro de las 72 horas de recibido el *Pliego De Peticiones*, debiendo estar presidido por el Inspector de Trabajo, quien debe procurar que las partes lleguen a un acuerdo pero sin emitir juicio ni voto sobre el fondo de la contención.

La junta debe procurar llegar a un acuerdo conciliatorio, pero si no es posible, por la intransigencia de las partes, lo determinará así en acta circunstanciada que levantará para el efecto, donde deberán especificarse las causas del conflicto, debiendo las partes cumplir lo acordado; en caso contrario, el conflicto, será llevado a conocimiento del *Tribunal Arbitral*.

Tribunal Arbitral

El Tribunal Arbitral se compone de un representante nombrado por cada parte, presidido por el Inspector General de Trabajo en La Paz y por el Jefe de Trabajo en el interior del país o por la autoridad política allí donde no existieran autoridades del trabajo. No pueden ser jueces árbitros los trabajadores en conflicto, sus personeros, abogados y representantes por parte de los trabajadores ni los rectores, gerentes, administradores, socios, abogados o dueño, por la parte patronal.

La autoridad de trabajo, en cuanto recibe los antecedentes de la Junta de Conciliación ordena a las partes nombren sus árbitros: dentro de las 24 horas de notificadas las partes, deben nombrar sus árbitros; mediante nota dirigida a la *Dirección General del Trabajo* o el Jefe de Trabajo, en el interior, si dentro del término no se hubiera nombrado los árbitros, de oficio el Presidente del Tribunal nombra en rebeldía pudiendo aplicar sanciones a renuente.

El Tribunal Arbitral se reúne dentro de las 48 horas de haberse constituido y hace comparecer a las partes, para escuchar sus planteamientos y puntos de vista; sobre esta base procura que las partes en conflicto lleguen a un avenimiento si fuera posible, y se redacta el acta, correspondiente, para su cumplimiento.

Si no es posible el avenimiento, el Tribunal abre un término probatorio de siete días comunes a las partes, que corre desde la última notificación, dentro de ese término deberán presentarse todas las pruebas, en abono de sus puntos de vista y derecho.

Dentro de los quince días de fenecido el término de prueba, el *Tribunal Arbitral*, expedirá el Laudo Arbitral; dos votos uniformes son necesarios para dictar el fallo y que una vez pronunciado debe notificarse a las partes.

El Laudo Arbitral debe ser cumplido obligatoriamente por las partes, en los siguientes casos:

1. Cuando así han convenido expresamente las partes.
2. Si el conflicto afecta a los servicios públicos de carácter imprescindible.
3. Cuando por Resolución especial así lo determine el Poder Ejecutivo.