

DAJ-AE-123-09
25 de mayo de 2009

Ingeniero
David Gourzong Cerdas
Gerente General
SEPORATLA S.A.
Presente

Estimado señor:

Me refiero a su nota, recibida el 17 de marzo del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, sobre quien posee la titularidad de la negociación colectiva de una empresa, cuando en la misma existe un Sindicato que representa a un porcentaje menor al 50% de la totalidad de los empleados y un Comité Permanente de Trabajadores que representa a la totalidad de los trabajadores.

A fin de emitir el criterio solicitado, sobre quien ostenta la titularidad de la negociación colectiva, resulta indispensable distinguir la naturaleza de los Sindicatos, en relación con la de los Comités Permanentes de Trabajadores.

1) SOBRE LOS COMITÉS PERMANENTES DE TRABAJADORES

En relación con la figura de los Comités Permanentes de Trabajadores, debe indicarse que la misma se encuentra regulada en el artículo 504 del Código de Trabajo, el cual se considera oportuno transcribir a continuación:

“ARTÍCULO 504.- Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.”

De conformidad con lo dispuesto en el numeral transcrito, los Comités Permanentes de Trabajadores se constituyen con la finalidad de resolver mediante arreglo directo, las diferencias suscitadas entre los trabajadores y el patrono.

Respecto a la naturaleza del arreglo directo, debe indicarse que la doctrina lo considera como un medio de solución de conflictos colectivos y le otorga dos características propias: 1) **Solución directa**: Basta la sola intervención de las partes y el deseo común de solucionar sus diferencias, para que se concrete un arreglo directo. 2) **Extrajudicial**: Supone un trámite, a veces con intervención de autoridades administrativas¹; pero definitivamente no existe intervención alguna de los Tribunales Judiciales, lo que lo hace rápido, sencillo y accesible.

De conformidad con lo anterior, el arreglo directo es una forma de resolución de conflictos laborales, que se lleva a cabo con la sola intervención de las partes – patrono o sus representantes y trabajadores agrupados en gremios o comités representativos- o con la de una tercera persona –amigable componedor(a)²- con el fin de resolver sus diferencias sociolaborales, sea antes de iniciar un conflicto colectivo propiamente dicho, o posteriormente como un medio de ponerle fin. Se trata de una acción recíproca de diálogo, dentro de los mejores términos de armonía y de buena fe, por medio de la cual se busca elaborar un instrumento jurídico, que brinde solución de una manera efectiva a determinados problemas laborales.

Según lo expuesto, los Comités Permanentes de Trabajadores se conforman para representar a los trabajadores, en la negociación suscitada en ocasión de un actual o potencial conflicto laboral, siendo éstos los encargados de presentar al patrono las quejas o solicitudes de los trabajadores, así como participar en las negociaciones que finalmente desembocarán en la firma del arreglo directo.

2) SOBRE LOS SINDICATOS

La materia relacionada con los sindicatos, se encuentra regulada en el Título V del Código de Trabajo, De las Organizaciones Sociales, estableciéndose en el artículo 339 que el *“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, patronos o personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes”*.

Asimismo, de conformidad con el inciso a) del artículo 340 de ese mismo cuerpo normativo, una de las principales actividades de los sindicatos es celebrar convenciones y contratos colectivos.

¹ Es muy común que las partes soliciten la intervención de un funcionario del Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el período de las negociaciones.

² persona preparada en la materia y, por lo general, ajena a la empresa, que tiene la función de colaborar en la solución de los problemas.

Por su parte, las convenciones colectivas son definidas en el artículo 54 del Código de Trabajo, en el cual se dispone:

“ARTÍCULO 54. - *Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.”*
(el resaltado es nuestro)

En relación con el tema de la titularidad de la negociación de las convenciones colectivas, debe atenderse lo dispuesto en el artículo 56 del mismo cuerpo normativo:

“ARTÍCULO 56.- *Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva....”*

Sobre esta materia, el Convenio Fundamental de la Organización Internacional del Trabajo, N° 87 del 09 de julio de 1948, sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, expresamente consagra en el artículo 3, el derecho de las organizaciones sindicales a formular su programa de acción.

Asimismo, el Convenio N° 98 del 01 de julio de 1949, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, consagra el derecho a la negociación colectiva, señalando que debe ser estimulada y fomentada.

En el mismo sentido, en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, No. 154 del 19 de junio de 1981, se indica que se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva y se

define la negociación colectiva como "todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez."

Sobre el tema de la negociación colectiva, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT³, ha indicado lo siguiente:

880. *Debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.*

881. *El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 782; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 175; 311. Ver informe, caso núm. 1951, párrafo 220; caso núm. 1942, párrafo 269; 321. Ver informe, caso núm. 2019, párrafo 412; 327.º informe, caso núm. 2119, párrafo 253 y 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 459.)*

882. *En los trabajos preliminares para la adopción del Convenio núm. 87 se indica claramente que «uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones de empleo». (Libertad sindical y relaciones de trabajo, Informe VII, Conferencia Internacional del Trabajo, 30.a reunión, Ginebra, 1947, página 53). (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 799;*

³ Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, páginas 189 y 190.

308.º informe, caso núm. 1900, párrafo 186; 311. Ver informe, caso núm. 1951, párrafo 225 y 325.º informe, caso núm. 1951, párrafo 211.)

883. Las federaciones y confederaciones deberían poder concluir convenios colectivos. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 783; 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 320 y 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 910.)

884. El Comité ha señalado la importancia que concede al derecho de negociación de las organizaciones representativas, estén o no registradas. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 784; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 423; 329.º informe, caso núm. 2140, párrafo 296; caso núm. 2133, párrafo 546 y 333. Ver informe, caso núm. 2133, párrafo 60.) (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 781 y, por ejemplo 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 127; 322.º informe, caso núm. 2015, párrafo 102; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 382; 331.er informe, caso núm. 2228, párrafo 469; 332.º informe, caso núm. 2255, párrafo 945; 333.er informe, caso núm. 2172, párrafo 318; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 211; 336.º informe, caso núm. 2336, párrafo 528; 337.º informe, caso núm. 2349, párrafo 404 y 338.º informe, caso núm. 2253, párrafo 82.)”

De conformidad con todo lo expuesto, podemos concluir que el derecho de negociar con los empleadores las condiciones de trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical.

No obstante, tal y como lo establece el artículo 56 del Código de Trabajo antes analizado, el patrono estaría obligado a negociar con un Sindicato una convención colectiva, solo en el tanto se demuestre que el mismo se encuentra representando a más de la tercera parte de los trabajadores, es decir con más del 60% de trabajadores de la empresa afiliados al Sindicato.

3.- CONCLUSIONES

- Por negociación colectiva deben entenderse todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

- Una de las principales actividades de los sindicatos es celebrar convenciones y contratos colectivos.
- Las convenciones colectivas se celebran con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.
- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56 del Código de Trabajo, todo patrono particular que emplee en su empresa, los servicios de más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizados, **tendrá obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva.**
- Conforme a lo dispuesto en los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, el derecho de negociar con los empleadores las condiciones de trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical.
- Los Comités Permanentes de Trabajadores se constituyen con la finalidad de resolver mediante arreglo directo, las diferencias suscitadas entre trabajadores y el patrono.
- Los Comités Permanentes de Trabajadores no son constituidos para llevar a cabo la negociación de las condiciones de empleo y las relaciones entre patronos y trabajadores, siendo ésta una materia reservada a los sindicatos.

En razón de lo expuesto se concluye, que SERPORATLA S.A., según lo manifestado por usted, no estaría obligada a negociar una convención colectiva con SINTRACOBAL, si de conformidad con el requisito establecido por el artículo 56 del Código de Trabajo, no se demuestra la representación de más de la tercera parte de los trabajadores afiliados a SINTRACOBAL.

Debe quedar claro por tanto, que esa obligatoriedad del patrono de negociar, no depende de la existencia de un Comité Permanente de Trabajadores con el apoyo de la totalidad de los trabajadores de la empresa, sino del hecho que el Sindicato cuente o no cuente con la representatividad requerida.

De Ustedes con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
JEFE a.i.

ALC/Isr
Ampo: 8 B