



## **TUTELA JURÍDICA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA NICARAGÜENSE.**

**Hazel Virginia López Espinoza\***

### **SUMARIO:**

**I. Introducción. II. Generalidades de la convención colectiva. 2.1 Antecedentes de la Negociación Colectiva. 2.2 Fomento y principios de la Negociación colectiva según la OIT. 2.3 Importancia de la Negociación Colectiva. 2.4 Definición de convención colectiva. 2.5 Efectos de la Convención Colectiva. 2.6 Características de la Convención Colectiva. 2.7 Principios de la convención colectiva. 2.8 Límites de la convención colectiva. III. Instrumentos jurídicos internacionales y nacionales en materia de negociación colectiva de trabajo y suscripción de convenios colectivos. 3.1 Instrumentos Jurídicos Internacionales. 3.2 Instrumentos Jurídicos Nacionales. IV. Regulación de la Convención Colectiva en Centroamérica. V. Conclusiones.**

### **I. INTRODUCCIÓN**

El presente artículo tiene como objetivo analizar jurídicamente la tutela de la convención colectiva nicaragüense, así como la de establecer sus antecedentes, y el reconocimiento efectivo a través de los mecanismos jurídicos internacionales y nacionales que la protegen, para la realización del presente, se ha empleado el método jurídico-dogmático de alcance descriptivo y deductivo, centrado en fuentes del conocimiento como la doctrina científica laboral, la legislación internacional y nacional del Derecho del trabajo y los estudios aportados por la organización internacional del trabajo en su sitio web oficial; El estudio comprende un marco teórico donde se plasmaron las generalidades de la convención colectiva, su proceso negociador encarado en el ámbito internacional y nacional, y el marco jurídico aporta instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que regulan y

---

\* Profesora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León (UNAN-León) de los componentes Derecho del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Clínica jurídica laboral y Elaboración y Negociación de Convenios Colectivos. Directora del Instituto de Capacitación Sindical y Cooperativa de la UNAN-León, jefa del área del conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNAN-León, Miembro Asociado de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Master en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Master en Derecho Procesal con énfasis en la oralidad y el debido proceso, la autora es abogada y notario público.

vinculan el ámbito de las convenciones colectivas en sus diferentes esferas, así como la regulación de la convención colectiva en Centroamérica, lo que me conlleva seguidamente a realizar la respectiva conclusión del tema.

Nuestro ordenamiento jurídico contempla que la convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica cuyo fin será establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

En el ámbito internacional del trabajo la negociación colectiva es concebida en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo como un proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo denominado comúnmente convenio o convención colectiva, en este sentido definida según la recomendación número 91 de la Organización Internacional del trabajo como todo 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.

El concepto anteriormente prescrito se ajusta perfectamente a la realidad jurídica de Nicaragua, siendo ésta temática por su misma naturaleza de trascendencia en el devenir de un mundo laboral diverso y complejo donde se procura lograr oportunidades en el bienestar social de trabajadores y empleadores y promover la lucha contra la necesidad e injusticia en el centro de trabajo logrando consigo la persecución de la justicia social, que es el primordial objetivo de la constitución de la Organización internacional del trabajo y sus convenios fundamentales, todos ellos aprobados y ratificados por Nicaragua e inmersos en nuestra legislación.



## II. GENERALIDADES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO

### 2.1 ANTECEDENTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para ahondarnos en el tema de la convención colectiva del trabajo es preciso conocer primero el mecanismo o procedimiento del cual nace y toma forma jurídica. La Negociación colectiva es una de las principales y más valiosas instituciones que se han creado desde finales del siglo XIX. Es un poderoso instrumento de diálogo entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores que contribuye a la instauración de condiciones de trabajo justas y equitativas, además de otros beneficios, de forma que contribuye a la paz social. También permite prevenir los conflictos laborales y articular procedimientos encaminados a resolver determinados problemas concretos, especialmente en el contexto de los procesos de ajuste en caso de crisis económica o de fuerza mayor, y de los programas de movilidad de los trabajadores. La negociación colectiva constituye, pues, un instrumento eficaz que facilita la adaptación a los cambios económicos, sociopolíticos y tecnológicos condensados en un convenio colectivo, todo esto enmarcado en su estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.<sup>1</sup>

Para la Organización Internacional del Trabajo, la negociación colectiva es una de sus principales derechos promoviéndola en el mundo entero desde 1944, según se enuncio en la Declaración de Filadelfia, que forma parte integrante de la Constitución de la OIT y en la que se reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo *“de fomentar entre las naciones del mundo programas que permiten lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”*.

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Conferencia Internacional del Trabajo”. 2012, 101 Reunión. Disponible en: <http://ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/lang--es/index.htm> fecha de consulta: 19 de marzo 2018.

## **2.2 FOMENTO Y PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEGÚN LA OIT**

Según expertos de la Organización Internacional del Trabajo en el estudio de *libertad sindical y negociación colectiva* en la Conferencia Internacional del Trabajo 81ª del año 1994 exponen que sea cual fuere el sistema que se adopte, éste debería tener como objetivo primordial el fomento, por todos los medios posibles, de la negociación colectiva libre y voluntaria entre las partes; los interlocutores en la negociación deberían gozar de la mayor autonomía posible dentro del marco legislativo y el mecanismo administrativo que se establezcan en la materia, a los que puedan recurrir por voluntad propia y de común acuerdo, con el fin de facilitar la celebración de un convenio colectivo. La experiencia demuestra que la simple intervención de un tercero, neutro, independiente y que goce de la confianza de las partes, suele bastar para reanudar un proceso de negociación que las partes por sí solas no logran sacar del estancamiento. A este respecto, resultan especialmente útiles las disposiciones contenidas en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); asimismo, en la Recomendación (núm. 163) sobre el mismo tema, se enumera un conjunto de medidas concretas a las que se puede recurrir para fomentar la negociación colectiva. Por otra parte, en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92), se especifican algunos de los rasgos más esenciales que deben singularizar a los organismos de conciliación y arbitraje: el carácter paritario de dichos organismos; el recurso voluntario a los procedimientos previstos, y la diligencia y gratuidad de estos últimos. No obstante, en el artículo 7 del mismo instrumento se señala con claridad que ninguna de sus disposiciones «podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga.

La organización internacional del trabajo siendo una agencia especializada en materia laboral de la Organización de Naciones Unidas ha establecido en diversos instrumentos de estudios la preponderancia que tiene la institución de negociar convenciones colectivas y así se ve reflejado en su estudio denominado: *La Negociación Colectiva, normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Estableciendo los siguientes criterios relativos al derecho universal de negociar convenios colectivos:

- A. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental

aceptado por los miembros de la OIT al incorporarse a la Organización, que deben respetar, promover y hacer realidad, de buena fe.



- B. Sindicatos de base, federaciones y confederaciones. La titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra, sólo siendo posible en ausencia de tales organizaciones que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas.
- C. El reconocimiento del derecho de negociación colectiva tiene carácter general tanto en el sector privado como en el público y sólo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas, a la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado.
- D. La negociación colectiva tiene como objeto las condiciones de trabajo y empleo en sentido amplio y la regulación de las relaciones entre las partes.
- E. Los acuerdos o convenios colectivos tienen carácter vinculante, deben poder fijar condiciones de trabajo más favorables que las establecidas por ley y no se debe dar preferencia a los contratos individuales respecto de los convenios colectivos, salvo en lo que respecta a las disposiciones del contrato individual que sean más favorables.
- F. El principio de la buena fe en la negociación colectiva entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones de buena fe.
- G. Son contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que tienen por efecto anular o alterar el

contenido de convenios colectivos libremente pactados, inclusive en lo que respecta a las cláusulas salariales. Estas intervenciones incluyen la suspensión o derogación por vía de decreto sin el acuerdo de las partes de convenciones colectivas; la interrupción de contratos ya negociados; la exigencia de que se negocien nuevamente convenios colectivos libremente pactados; la anulación de convenios colectivos, y la renegociación forzosa de convenios en vigor. Otro tipo de intervenciones, como la prolongación obligatoria de la validez de los convenios colectivos por vía legislativa, sólo son admisibles en casos de urgencia y por períodos breves.

### **2.3 IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Habiendo ya sentado los criterios de una negociación colectiva óptima, también se debe destacar la importancia que ésta radica en el sistema de relaciones de trabajo desde la perspectiva latinoamericana y en concordancia a lo que plantea uno de los autores de la edición publicada por la Organización Internacional del Trabajo que se titula *la negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio* en el año de 1999 por Arturo S. Bronstein Director del Equipo Técnico Multidisciplinario/OIT San José Costa Rica, quien expresa que a principios del pasado decenio se destacaba en una publicación de la OIT que la negociación colectiva en América Latina cumplía un papel cuya importancia no se podía ignorar, pero tampoco exagerar.

Esta apreciación se formulaba en tiempos en que una buena parte del continente vivía bajo regímenes políticos autoritarios, o apenas estaba saliendo de los mismos. Se hubiera podido esperar que casi veinte años después en un entorno democrático y por eso mismo más abierto a la libertad sindical la negociación colectiva se encontrara en pleno florecimiento. Sin embargo, esta expectativa no se confirmó, pues desde entonces la negociación colectiva conoció ciertamente algunos avances, pero también retrocesos, a tal punto que al momento actual su importancia en el sistema de relaciones de trabajo de una mayoría de países debe cuando menos relativizarse.



En efecto, por un lado, es innegable que el retorno de numerosos países de América Latina a un régimen de gobierno democrático y a un clima de mayor respeto por los derechos humanos, civiles y políticos ensanchó espacios para la libertad sindical, lo que en teoría hubiera permitido el ejercicio de la autonomía colectiva en condiciones impensables poco tiempo antes. Sin embargo, mientras América Latina se liberaba de sus regímenes autoritarios también sufría los embates de la crisis de la deuda externa y su economía se contraía, por lo que los años ochenta se conocen como *la década perdida* para su desarrollo económico (pero no para su maduración política).

A esta época siguió la de los programas económicos neoliberales, cuyas repercusiones en la composición y estructura de la fuerza de trabajo fueron dramáticas; ésta se redujo muy sensiblemente en los sectores de mayor presencia sindical, en particular el sector público e industrial y comercial del Estado, pero también en las industrias manufactureras del sector privado.

Paralelamente, aumentaba en el sector informal, lo mismo que en torno a formas de empleo dependiente pero no asalariado, o en industrias emergentes como la maquila, en donde la sindicación ha tropezado con serios obstáculos. Así al propio tiempo las tasas de desempleo tendían a aumentar y aun los sectores económicos más formales se mostraban muy proclives a precarizar el empleo mediante el creciente recurso a la contratación atípica.

Por consiguiente, estos factores tuvieron un efecto desmovilizador sobre los trabajadores, que se reflejó en el debilitamiento de los sindicatos, que perdieron capacidad de negociación. De ahí que en una mayoría de países la negociación colectiva, tras una fase de expansión a la luz de la democratización de la sociedad, se estancó debido al impacto de la crisis y de los programas de ajuste. En numerosos países se debilitó, a veces de manera significativa. La negociación colectiva tiene una importancia relativamente mayor en la Argentina, Brasil, México, Uruguay y Venezuela, y bastante menor en los demás países. En algunos, como Costa Rica, su presencia es casi *testimonial*. Un caso aparte es el de Cuba, pues la sindicación allí es casi total, y prácticamente todas las llamadas *entidades laborales*

tienen su convenio colectivo de trabajo. Sin embargo, tanto el modelo económico de Cuba como la función que allí cumplen sindicatos y negociación colectiva son muy diferentes de lo que ocurre en el resto del continente, no siendo posible la comparación.

La negociación colectiva es un principio y un derecho fundamental en el trabajo. La negociación colectiva también es considerada como un derecho habilitador. El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva puede dar lugar a una serie de beneficios. Los estudios muestran que la negociación colectiva contribuye a mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, así como la igualdad. También ha desempeñado un papel decisivo al facilitar la adaptabilidad de las empresas y economías durante una crisis económica. Cuando es efectiva, la negociación colectiva ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y contribuye al mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas. Asimismo, las instituciones de negociación colectiva débiles e ineficaces pueden llevar al aumento de los conflictos laborales, con los consiguientes costos económicos y sociales. El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva permite formular un tipo de normativa que complementa la legislación. Los contratos colectivos pueden reforzar el cumplimiento de las disposiciones legales, permitir que las partes las mejoren, y ofrecer mecanismos para abordar cuestiones propias de determinadas empresas o sectores económicos. Esto puede beneficiar a ambas partes, garantizando que los trabajadores obtengan una participación justa de los beneficios de la productividad sin poner en riesgo la capacidad de los empleadores de operar de manera rentable. Cuando las partes están bien organizadas, los contratos colectivos también se pueden usar para fijar salarios mínimos y condiciones de trabajo en un sector o segmento económico.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Negociación colectiva: guía de políticas*. Lima: OIT, 2016. Pág. 4-5. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_528312.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_528312.pdf). Fecha de consulta: 25 de mayo de 2018





## **2.4 DEFINICIÓN DE CONVENCIÓN COLECTIVA**

Según la *recomendación número 91 sobre los contratos colectivos de la OIT*, define contrato colectivo como todo 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.<sup>3</sup>

Los convenios colectivos son, según otra fuente jurídica importante comparable a la ley, dado que responde a un derecho nuevo distinto del poder estatal y de la autonomía de la voluntad, que resulta de la concertación tripartita, en la que interviene el Estado, los empresarios y los sindicatos de trabajadores *De La Cueva*, hace la diferencia entre el contrato colectivo ordinario y el contrato-ley a los cuales clasifica de distinta manera en las jerarquías de la fuentes; el primero será una fuente de derecho dentro de la empresa, dado a que se aplica en su totalidad a sus trabajadores que prestan servicios a la misma y el segundo, lo identifica como una verdadera fuente formal general del derecho del trabajo dada su aplicación a todas las empresas que existan dentro del campo territorial.

El Doctor Donald Alemán Mena (2001:165), expone que la convención colectiva es la primera expresión de un hecho orientado hacia la justicia social en forma jurídica, que serviría a la clase trabajadora para exigir la elevación permanente de las condiciones de vida de los trabajadores, para ejecutar una convención colectiva idónea se debe procurar alcanzar tres elementos esenciales: consentimiento, capacidad y objeto. Asimismo, La convención colectiva de trabajo es, en general, un convenio para poner fin a una huelga o prevenirla,

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Recomendación sobre los Contratos Colectivos”. 1951, N° 91. Disponible en:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R091](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_ILO_CODE:R091)

Fecha de consulta: 27 de marzo de 2018.

celebrado entre los representantes de los intereses empresariales y los representantes de los intereses obreros, que tiene por objeto determinar las condiciones, según las cuales podrá efectuarse en el futuro la contratación de los trabajadores, particularmente en lo que concierne al monto del salario y a las horas de trabajo. En otro término, la convención colectiva de trabajo es la ley para las relaciones individuales de trabajo.<sup>4</sup>

Nuestro *código del trabajo* vigente en su artículo número 235 define la Convención colectiva como el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica.<sup>5</sup> Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

Para Zelaya (2011:8-9); Dispone que la convención colectiva es una fuente del Derecho por lo que existe jurisprudencia administrativa y judicial relacionando lo dicho con el principio número tres de nuestro código del trabajo que establece que los beneficios sociales a favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los **convenios colectivos** le imprime un gran dinamismo a la negociación individual y colectiva.<sup>6</sup> Toda norma contenida en el Código del Trabajo es susceptible de ser superada tanto por la convención colectiva como por lo pactado en el contrato individual; Lo importante de este principio es que en materia de beneficios, el ordenamiento jurídico no representa un límite para las personas trabajadoras, de tal manera que en ningún momento será violatorio de la ley el hecho de que el contrato individual o el convenio colectivo establezca condiciones superiores a lo establecido por la legislación laboral.

---

<sup>4</sup> ALEMÁN MENA, Donald. *Derecho colectivo del trabajo: Manual teórico-práctico*. León: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2006. pág. 165

<sup>5</sup> Ley 185, “Código del Trabajo”. La Gaceta Diario Oficial, Managua, 1996, No. 205.

<sup>6</sup> ZELAYA AGUILAR, Flor de María. Acceso a la Justicia Laboral: superando las barreras de la convención colectiva y simplificando procedimientos. 2011. pág. 8-9 Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/62648746/Acceso-a-la-Justicia-Laboral-Convencion-Colectiva> fecha de consulta: 12 de abril de 2018



## **2.5 EFECTOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

Según Alemán Mena (2006: 177-179) los efectos de la convención colectiva nacen una vez suscrita las partes obliga a sus firmantes así como a los trabajadores en cuyo nombre se celebre el convenio, los convenios colectivos surten efectos en la forma que lo convengan las partes, entre los más conocidos: 1. cláusula negociada, cláusula que entra en vigencia, 2. vigencia retroactiva desde el momento en que se iniciaron las negociaciones o fecha anterior a su firma, 3. Vigencia desde el momento de su firma, es lo más usual, 4. Vigencia con fecha posterior a su firma, 5. Vigencia parcial del convenio. Las disposiciones del convenio colectivo son de aplicación para todos los trabajadores de las distintas categorías que trabajen en la empresa, al menos que en el convenio colectivo se previere expresamente lo contrario, únicamente es aceptable excluir de la aplicación del convenio a los representantes del empleador.<sup>7</sup>

De esta forma, podemos decir que la vigencia de la convención colectiva, queda a discreción de los negociadores, pero el que tiene la titularidad de decidir el momento en sí es el empleador, quien podrá decidir si entra en vigencia antes de que se concluyan las negociaciones con el fin de ir otorgando esos beneficios conquistados por las directivas sindicales.

## **2.6 CARACTERÍSTICAS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

La convención colectiva del trabajo Constituye una medida de fuerza sindical: Una de las características de la convención colectiva es el constituir una medida de fuerza sindical, ya que afirma que los sindicatos de trabajadores se han apoderado de esta institución jurídica y la utiliza como medio para demostrar su fuerza o como baluarte para defender sus privilegios.<sup>8</sup> En este sentido, el sindicato utiliza la convención colectiva para buscar la

---

<sup>7</sup> ALEMÁN MENA. Ob.cit. pág. 177-179

<sup>8</sup> ALEMÁN MENA. Ob.cit. pág. 166-167.

mejoría de las condiciones laborales de los trabajadores sobre la base de un interés económico y profesional, que tarde o temprano conduce a una acción de carácter conjunto.

Obligar al empresario o empleador a ceder es otra característica de las convenciones colectivas es que los empresarios se ven obligados, por medio de la negociación colectiva, a ceder sobre situaciones y decisiones que antes eran de su absoluta incumbencia, lo que limita sus facultades ejecutivas y de actuación. Se espera que esta limitación no lleve a la quiebra al empresario o empleador; es por ello que se contempla el principio de colaboracionismo entre empleadores y trabajadores, cuyo fin es desarrollar económicamente la empresa o lugar de trabajo con el objeto de fortalecer el mejoramiento del nivel de vida y la estabilidad laboral.

Son verdaderos tratados concertados por dos agrupaciones sindicales: “en las convenciones colectivas, los contratantes pactan, convienen o acuerdan condiciones de trabajo; por ello, tales acuerdos plasman el interés colectivo que animan al sujeto de una de las partes representada. Se revela así una acción que deja a un lado al individuo aislado, y se enfoca hacia los intereses superiores del grupo o los permanentes del conjunto”. En general, los convenios colectivos deben respetar las bases mínimas establecidas por la legislación laboral, pueden llenar los vacíos dejados por el legislador y también mejorar las concesiones mínimas para los trabajadores.

## **2.7 PRINCIPIOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

Los convenios colectivos, así como su proceso de formación jurídica poseen una serie de principios que muy detalladamente se manifiestan de la siguiente manera:<sup>9</sup>

A. PRIMACÍA SOBRE CONTRATOS INDIVIDUALES: “Es un convenio con primacía sobre los contratos individuales”; es decir, que la convención colectiva posibilita a los trabajadores y sus organizaciones sindicales, pactar como colectividad sus condiciones de trabajo con los empleadores.

---

<sup>9</sup> *Ibíd.* p.167-168.



B. FIRME TIPIFICACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: “El convenio colectivo conduce a una firme tipificación de las relaciones de trabajo por una determinada duración”. En este caso, a través del convenio colectivo, los trabajadores poseen las ventajas de poder contar con una estabilidad de las condiciones de trabajo, ya que el empleador no puede derogar unilateralmente las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, ni siquiera en crisis coyunturales, arts. 236 y 241 de nuestro código del trabajo.<sup>10</sup>

C.CONTRATO DE PAZ: “El convenio colectivo es un contrato de Paz”. Se entiende que cuando se realiza una discusión colectiva de las condiciones de trabajo en una mesa de negociación, esta etapa de conciliación conduce a prevenir, abreviar o concluir las contiendas laborales; para ese fin se establecen las cláusulas de conciliación y arbitraje, art. 236 CT.

D.LEGALIDAD: La ley pretende que el convenio colectivo contenga una serie de materias; estableciendo así unos contenidos mínimos necesarios, de las que dependerá la validez misma del convenio. De no existir una de las materias de obligada negociación señaladas por la ley, el convenio no será válido, por lo que no podrá registrarse, y de hacerse, éste deberá rechazarse, art. 239 C.T.

E. IRRENUNCIABILIDAD: Este principio se encuentra presente en los principios fundamentales del código del trabajo, en su numeral IV, que dispone que los derechos reconocidos en el código sean irrenunciables.

F. OBLIGATORIEDAD: Dentro de la convención colectiva, el principio de la obligatoriedad en la negociación, que constituye uno de los puntos fundamentales del sistema de negociación colectiva, así consignado en el art. 238 C.T. En cuanto a este principio, se sostiene por la doctrina, que el empleador está obligado a negociar, pero que esto no conlleva el deber de convenir. Si el empleador se niega a celebrar la convención colectiva, el sindicato deberá agotar los trámites para la solución de los conflictos colectivos ya expresados en los artículos respectivos de nuestro código del trabajo. Durante el proceso de negociación, el

---

<sup>10</sup> Ley 185, “Código del Trabajo”. Ob.cit.

empleador podrá hacer valer sus posiciones e inclusive negarse a firmar un convenio colectivo que le parece contrario a sus intereses; pero lo que no puede hacer el empresario, es negarse a firmar una convención colectiva sin justificación, ya que se estaría negando el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva.<sup>11</sup>

Ciertamente estos principios son los que le dan solidez a los Convenios Colectivos, los cuales, una vez acordados, sus cláusulas solo se pueden modificar en el proceso de revisión, no antes, así cualquiera de las partes, que tenga interés en realizar tal modificación a algunos de los beneficios y cláusulas ya pactadas deberá respetar el primer lugar, el periodo de vigencia y posteriormente presentar su revisión a fin de evitarse conflictos con la organización sindical.

## **2.8 LÍMITES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

El jurista Héctor-Hugo Barbagelata expone que lo primero que cabe preguntarse al tratar del contenido de los convenios colectivos, es si existen límites a la autonomía de las partes en este campo. Esto es, si todas las materias que las partes desean incorporar en un convenio son admisibles o si existen materias que, por su naturaleza o características, o por disposición de la ley, quedan fuera de la disponibilidad de las partes.

Los límites a la autonomía de las partes, en cuanto a las materias objeto de un convenio, atribuibles a su naturaleza o a las características de aquéllas, pueden ser clasificadas en cinco grandes grupos, a saber:

- a) Materias consideradas de competencia privativa de los empleadores;
- b) Materias que afectan el orden público;
- c) Materias de incumbencia exclusiva del sector laboral;
- d) Materias ajenas al interés legítimo de las partes;
- c) Materias no susceptibles de ser operativas mediante convenio colectivo.

---

<sup>11</sup> Cfr. Ciertamente estos principios son los que le dan solidez a los Convenios Colectivos y se encuentran expresados en los respectivos artículos de nuestro código del trabajo.



La afirmación de un límite basado en el reconocimiento de competencias exclusivas de la dirección de la empresa, supone dos tipos de problemas. Por un lado, el planteamiento teórico sobre la justificación de esa zona reservada; y por otro, el problema práctico de la determinación de su alcance. Ambos asuntos fueron analizados conjuntamente por Lotmar en su histórico ensayo, donde sostuvo que la extensión de las materias objeto de convenio colectivo no ataca la esencia de la condición empresarial y que, incluso decisiones que tradicionalmente son consideradas como “de competencia exclusiva del empresario”, lo son sólo de hecho, existiendo una “comunicación imperceptible” entre éstas y las aceptadas como susceptibles de ser reguladas por el acuerdo con la parte de los trabajadores.

Ello sería así, según nuestro autor, en cuanto a lo primero, en virtud de que un acuerdo restrictivo de la libre disposición del empleador sobre la de- terminación de lo que se ha de producir u ofrecer a los consumidores, o sobre cómo producir, o con qué materiales, procesos técnicos y mano de obra, no afectaría el derecho que se reconoce a los empresarios sobre las utilidades, ni cambiaría sustancialmente el régimen sobre asunción de los riesgos de la explotación.

A su vez, encarando el contenido del convenio en sentido positivo, Lotmar advertía que, dado que todas las decisiones del empresario en relación con la producción tienen aptitud para “influir significativamente en las condiciones de vida de los trabajadores”, llenan los requisitos para ser objeto de un convenio colectivo conforme al criterio aceptado por la doctrina para definirlo.

La práctica de las relaciones profesionales parece dar la razón a Lotmar en cuanto a que, en lo que a este rubro se refiere, no mediando restricción legal o interferencia gubernamental, el contenido depende exclusivamente del poder de negociación de las partes, sin más límites, como en cualquier otro negocio, que el orden público y las buenas costumbres. Es así que, en relación con este asunto, como en general en todo el derecho del trabajo, el movimiento ha marchado, al menos hasta estos últimos años en el sentido del reconocimiento del interés compartido de los trabajadores en la gestión de la empresa, así

como del convenio colectivo como mecanismo idóneo para establecer diversos grados de participación y representación del personal e incluso como una modalidad de participación. En ese entendido, y siempre que no medie intervención de la ley, parece razonable abandonar la búsqueda de competencias exclusivas del empleador en el plano de la gestión de la empresa, para indagar solamente si alguna materia debe reputarse excluida del campo de la negociación por ser contraria al orden público.

Las dificultades para la determinación de los límites resultantes del orden público son clásicas por la vaguedad y polisemia de la expresión. Como quiera que sea, salvo cuando el contenido de los convenios colectivos afecte el denominado orden público laboral o social o lo que el Estatuto español (artículo 3-3) llama mínimos de derecho necesario, la limitación sólo funcionará en circunstancias extremas e incontrovertibles. En ese sentido corresponde excluir la extensión del concepto de orden público que supone el llamado orden público económico, a menos que, según se ha dicho, “existan normas concretas de carácter legal (sentido amplio) y de tal precisión que no pueda haber dudas sobre su contenido, alcance y finalidad”. Pero, aún en la esfera del orden público en su sentido tradicional, se suelen plantear perplejidades sobre su alcance cuando hay una concurrencia simultánea y contradictoria de bienes jurídicos que lo involucran. Un caso típico es el de las llamadas cláusulas sindicales, toda vez que pueden verse como una lesión de derechos fundamentales, incluida la libertad sindical, pero también concebirse como una salvaguarda de esa misma libertad. La propia indefinición de la situación, en términos de principio, ha llevado al legislador en muchos países, a dar una solución a texto expreso, sea para permitir, sea para excluir todas o algunas modalidades de estas cláusulas.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> BUEN LOZANO, Néstor; MORGADO VALENZUELA, Emilio. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997, págs. 98-101.





### **III. INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES Y NACIONALES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS**

#### **3.1 INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES**

##### **A. LA DECLARACIÓN DE FILADELFIA**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.<sup>13</sup>

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a)* el trabajo no es una mercancía;
- b)* la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso Constante;
- c)* la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d)* la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

La conferencia se obliga a través de este instrumento a fomentar y lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y

---

<sup>13</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Declaración de Filadelfia”. 1944. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/brochure/pdf/page5.pdf>

la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.<sup>14</sup> (Página web oficial del Organización de las Naciones Unidas).

## **B. LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1948)**

La ONU aprobó, el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos que recoge en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos. Este instrumento jurídico internacional se ha convertido en una referencia clave en el debate ético-político actual, y el lenguaje de los derechos se ha incorporado a la conciencia colectiva de muchas sociedades. Los derechos laborales son también derechos humanos, dicho esto la declaración universal de los derechos humanos proclama en su artículo 23 lo relacionado al derecho mundial del trabajo y las condiciones idóneas que se deben de percibir en un convenio colectivo vinculante, el artículo 23 expresamente cita:

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

En este artículo claramente se aprecia condiciones esenciales y justas de trabajo que las convenciones colectivas deben recabar con el fin de procurar la armonía social en los centros de trabajos.<sup>15</sup> Esto es recogido en el sitio web oficial de la Organización de las Naciones Unidas.

---

<sup>14</sup> Organización de las Naciones Unidas. “Declaración Universal De Los Derechos Humanos”. 1948. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/> fecha de consulta: 28 de mayo de 2018

<sup>15</sup> *Ibíd.*



### **C. LA DECLARACIÓN AMERICANA DE DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE (1948)**

Al igual que la Declaración de Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos del Hombre fue aprobada en 1948. En ambos instrumentos internacionales se tutelan derechos para todas las personas e inclusive el derecho al trabajo y a la seguridad social y el derecho a asociarse de distintas maneras, sus artículos 14, 22. Estas disposiciones sin lugar a dudas son los cimientos del proceso negociador colectivo.

El Arto 14. Contempla al Derecho al trabajo y a una justa retribución: Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia y el Arto 22. Que invoca al Derecho de asociación, que lo preceptúa: Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.<sup>16</sup>

### **D. EL PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1966)**

Es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. Se compromete a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado, de tal forma que en su artículo 7 recoge situaciones adecuadas que deben de estar

---

<sup>16</sup> Organización de Estados Americanos, “Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre”. 1948. Disponible en: [https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n\\_Americana\\_de\\_los\\_Derechos\\_y\\_Deberes\\_del\\_Hombre\\_1948.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre_1948.pdf) . Fecha de consulta: 14 de abril de 2018

concertadas y convenidas al momento de una relación laboral, su artículo 8 es sobre lo relativo al derecho de sindicación y su artículo 9 referente a la seguridad social.<sup>17</sup>

Arto 7. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Arto 8. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para **promover y proteger sus intereses económicos y sociales**. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática

---

<sup>17</sup>Organización de las Naciones Unidas, "Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales". 1966.\*arto.7 Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>  
fecha de consulta: 14 de abril de 2018



- b) En interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- c) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- d) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- e) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Arto 9. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibíd.*\*arto.8-9

### **E. LA CONVENCION AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS DE LA ORGANIZACION DE ESTADOS AMERICANOS (1969)**

Conocida también como Pacto de San José, fue aprobado en 1969; reconoce en su arto. 16 el derecho a la libertad de asociación, derecho que implica:

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.
2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.
3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía. Información extraída del sitio web oficial de la Organización de Estados Americanos.

### **F. CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA, NUMERO 98 (1949)**

Este convenio condensa lo relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva es un convenio fundamental ratificado por Nicaragua el 31 de octubre del año 1967 y se encuentra en vigor. De igual manera el convenio estipula la protección contra todo acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical en relación con su empleo, arto 1, también brinda protección contra todo acto de injerencia por parte del empleador o cualquier ente ajeno como lo dispone su artículo 2. Y el Arto 4 que concretamente establece que Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar 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.<sup>19</sup>

### **G. RECOMENDACIÓN SOBRE LOS CONTRATOS COLECTIVOS, NÚMERO 91, (1954)**

Esta recomendación determina el procedimiento de la negociación colectiva, definición, efectos, extensión, interpretación, control de aplicación y medidas diversas de los contratos colectivos de trabajo, aunque sea un instrumento jurídico muy preciso actúa como directriz no vinculante por su misma naturaleza jurídica, las recomendaciones pueden ser autónomas no vinculadas a ningún convenio.

Los puntos más destacados que dispone esta recomendación son:

- Que para el proceso de negociación colectiva Se deberían establecer sistemas adaptados a las condiciones propias de cada país, por vía contractual o legislativa, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, para la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos, o para asistir a las partes en la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos.
- Los acuerdos entre las partes o la legislación nacional, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, deberían determinar la organización, el funcionamiento y el alcance de tales sistemas.
- Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.

---

<sup>19</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”. 1949, número 98. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_I D:312243](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_I D:312243) Fecha de consulta: 14 de abril de 2018

- Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.
- Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.<sup>20</sup>
- Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.
- Las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previere expresamente lo contrario.

#### **H. CONVENIO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, NÚMERO 154, (1981)**

Este instrumento es un convenio técnico que fomenta la negociación colectiva y su ámbito de aplicación y funcionamiento, desafortunadamente no se encuentra ratificado por nuestra nación, lo cual lo hace no vinculante por lo asentado en su artículo 11 que cita: *Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General*. No obstante este instrumento de aplicarse en nuestra realidad jurídica tutela en su arto 4 que en la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán

---

<sup>20</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Recomendación sobre los Contratos Colectivos”. 1951, N° 91. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R091](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_ILO_CODE:R091) Fecha de consulta: 14 de abril de 2018





ser aplicadas por medio de la legislación nacional y su arto 1 nos expresa que en el presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica, que la legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.<sup>21</sup>

### **3.2-INSTRUMENTOS JURÍDICOS NACIONALES**

#### **a) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE NICARAGUA**

Los principales derechos y garantías que consagra la Constitución Política de la República de Nicaragua en relación al trabajo, negociación, convenios colectivos y sindicatos se encuentran contemplados del artículo 80 al 88. Antes de adentrarnos a estos aspectos se abordará lo relacionado al reconocimiento constitucional que nuestra legislación brinda hacia los instrumentos jurídicos internacionales, el artículo 46 de la Constitución Política expresa *En el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas; y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.* El artículo 138, inciso 12 de la misma dispone las atribuciones de la Asamblea Nacional en cuanto la aprobación de instrumentos jurídicos internacionales, el cual indica: *Aprobar o rechazar los instrumentos internacionales celebrados con países u organismos sujetos de Derecho Internacional. Dichos instrumentos*

---

<sup>21</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la Negociación Colectiva”. 1981, número 154. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO) Fecha de consulta: 14 de abril de 2018

*internacionales solamente podrán ser dictaminados, debatidos, aprobados o rechazados en lo general, sin poder hacerles cambios o agregados a su texto. La aprobación legislativa les conferirá efectos legales, dentro y fuera de Nicaragua una vez que hayan entrado en vigencia internacionalmente, mediante depósito o intercambio de ratificaciones o cumplimiento de los requisitos o plazos, previstos en el texto del tratado o instrumento internacional.* El articulado número 80 al 88 hace referencia sobre el reconocimiento de los derechos laborales, aun así, en concordancia a nuestra temática en estudio cabe de señalar la implicancia de los artículos 82, 87, y 88.<sup>22</sup>

El artículo 82 promueve que todo nicaragüense debe de obtener condiciones que le permitan y garanticen un clima laboral preciso, al momento de suscribir una convención colectiva son elementos vitales que deben de tomarse en cuenta.

El arto 87 promulga y reconoce la plena libertad sindical y la voluntariedad de asociarse a cualquier sindicato, y el arto 88 garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores:

- 1) Contratos individuales.
- 2) **Convenios colectivos.** (Publicada Gaceta Diario Oficial de Nicaragua el 18 de Febrero del 2014).

#### **b) LEY 185, CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA.**

El Código del Trabajo de la República de Nicaragua en su décima edición, aprobada el 5 de septiembre del 1996, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 205 del 30 de octubre del 1996 contempla principios fundamentales relacionados a la investigación, siendo estos el número III y VII.

---

<sup>22</sup> Constitución Política de Nicaragua. La Gaceta Diario Oficial, Managua, 2014, No. 32



Principio III: Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los **Convenios Colectivos**.

Principio VII: El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.

El código del trabajo es una herramienta muy útil que recoge de manera general derechos y condiciones específicas que regulan la cotidianidad laboral en los centros del trabajo, en el tema en estudio se vincula precisamente con el título IX que versa sobre el Derecho Colectivo del Trabajo comprendido a partir de sus artículos 203 al 252; no obstante en materia de convención colectiva del trabajo se condensan en los artículos del 235 al 242; Todo lo concerniente al procedimiento de **negociación colectiva** está establecido en el Código del trabajo en el título VI, capítulo II, sobre el proceso en los conflictos colectivos de carácter económico social de los artículos 371 a 389, articulado que refleja los mecanismos a seguir cuando se presenta un conflicto colectivo de índole jurídico y económico-social, pasando desde el arreglo directo hasta la negociación con intervención del estado, y haciendo usos de dos medios alternos de resolución de conflicto como son la conciliación y el arbitraje.<sup>23</sup>

**c) Ley número 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua.**

Ésta legislación es una de las más novedosas de nuestro ordenamiento jurídico entrando en vigencia en mayo del año 2013, ofertando un procedimiento oral y más expedito que el anterior (procedimiento escrito), asimismo establece un procedimiento especializado llamado tutela judicial a las causas vinculadas con violaciones a los derechos fundamentales y constitucionales contemplados en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo todos ratificados por Nicaragua, a lo dispuesto en nuestra

---

<sup>23</sup> Ley 185, “Código del Trabajo” \*Ob.cit.

constitución política y principios fundamentales de nuestro Código del Trabajo, éste mecanismo especializado figura en el artículo 105 de la ley 815.<sup>24</sup>(Publicada en la Gaceta, Diario Oficial número 229 del día 29 de Noviembre del 2012.)

Esta ley de igual manera contempla el procedimiento a seguir en las acciones colectivas del trabajo expresas a partir del artículo 112 al 119; Es importante destacar que a través de este procedimiento se pueden tramitar demandas que afecten intereses de orden genérico, es decir intereses que involucren a los grupos sociales, y que traten sobre la aplicación de ley, convenio colectivo o una práctica reiterada de la empresa o un centro de trabajo.

#### **IV.- REGULACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA EN CENTROAMÉRICA**

Debido a que Nicaragua tiene un marco jurídico bastante completo en relación al tema tratado se proveerá información comparativa sobre la aplicabilidad de la negociación y suscripción de convenciones colectivas a lo largo de la Región centroamericana, usando de referencia un estudio detallado que realizó la Organización Internacional del Trabajo en el año 1999 *La negociación colectiva en Centroamérica y República Dominicana*.

La negociación colectiva de naturaleza pública, conviene realizarlo comparando las legislaciones nacionales para ubicar, en primer lugar, los distintos procedimientos a partir de la presencia (o ausencia) de un tercero, y para en segundo lugar establecer y precisar los diversos instrumentos y sus distintas denominaciones nacionales según el sujeto colectivo que ostenta la titularidad.

La distinción a partir de los procedimientos. Como ya se indicó, en los países Latinoamericanos la negociación colectiva de naturaleza pública tiende a encontrar una importante, y en ocasiones detallada, regulación; precisamente esa circunstancia nos permite distinguir a su interior, a partir de los distintos procedimientos fijados por el legislador en la atención de las pretensiones colectivas: por una parte una negociación que la legislación

---

<sup>24</sup> Ley número 815, “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua”. La Gaceta, Diario Oficial, 29 de noviembre del 2012, número 229.



**Vol. 2 (2018)**

establece para que se genere directamente entre las partes de la relación colectiva de trabajo, como tal producida al margen de los procedimientos formales de solución de conflictos colectivos y en consecuencia realizada directamente entre las partes; por la otra, una negociación colectiva que se realiza siguiendo los procedimientos previstos para la solución de los conflictos colectivos de intereses y en los cuales es relevante la intervención de órganos judiciales o administrativos que facilitan la composición autónoma de la controversia .

El trato directo: Cuando el legislador establece la negociación colectiva para ser desarrollada directamente por las partes de la relación colectiva, estaremos en presencia de lo que para algunos debe denominarse como el trato directo o la negociación colectiva directa. Esta especie se caracteriza por dos elementos que se revelan - simultáneamente - como complementarios entre sí: La no presencia obligatoria en la negociación de terceros que dirijan o conduzcan los procedimientos coadyuvando a las partes en la negociación. En las excepciones en que estos terceros figuran, lo hacen a solicitud de los interesados, sin ser esenciales (el tercero o terceros) para la validez del resultado final y la ausencia de un auténtico conflicto entre las partes de la relación colectiva de trabajo. Entendiendo con ello que, en esta etapa, las pretensiones colectivas no han sido aún rechazadas de manera definitiva por el empleador. En consecuencia, la discrepancia, si existe, se encuentra apenas latente, no exteriorizada o no ha sido planteada fuera del ámbito primario de las relaciones colectivas. En suma, no se está en presencia de un conflicto perfecto sino más bien en estado "latente".

Dada la poca participación estatal, en la mayoría de ocasiones la ley obliga al registro o depósito de los instrumentos resultantes, como una de las formas utilizadas para mantener bajo un adecuado control el contenido mismo de la negociación colectiva. Igualmente, tratándose de una negociación colectiva de naturaleza pública, (establecida en la ley laboral), frecuentemente ésta contiene regulaciones sobre su contenido, sobre las reglas básicas que en su elaboración deben seguir los interesados, e incluso y como se verá al tratar los distintos instrumentos, sobre la eventual obligación de su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Una característica adicional estriba en la consideración de que, en la mayoría de las legislaciones, en esta negociación directa, la representación de los trabajadores puede ser

asumida tanto por las organizaciones sindicales, como por representantes de los trabajadores directamente elegidos. Es en este ámbito en donde se ubican los procedimientos de arreglo o trato directo de todas las legislaciones estudiadas. Para nuestros efectos es importante resaltar que en la realidad de los países estudiados existe muy poco desarrollo de los mecanismos directos, fundamentalmente de aquellos de participación sindical. Ello obedece, salvo excepciones, a una escasa presencia sindical en la empresa y a una generalizada tendencia del legislador a privilegiar el conflicto y con ello sus mecanismos o procedimientos de solución. Un factor adicional pero no menos importante, y que posiblemente incida en la escasa participación sindical en estos mecanismos, podría encontrarse en la utilización que de los mismos se ha hecho en algunos países, y respecto de algunos sujetos no sindicales, por parte de los empleadores para favorecer o fortalecer políticas antisindicales en la empresa.

En el siguiente cuadro se ilustra la denominación y regulación de la fase del arreglo directo en los procesos negociadores:

<b>PAIS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>REGULACIÓN</b>
<b>COSTA RICA</b>	<b>Arreglo Directo</b>	<b>Art. 504 Código de Trabajo</b>
<b>EL SALVADOR</b>	<b>No existe sin presencia sindical.</b>	
<b>GUATEMALA</b>	<b>Arreglo Directo</b>	<b>Art.374-375 Código de Trabajo.</b>
<b>HONDURAS</b>	<b>Pacto colectivo de condiciones de trabajo</b>	<b>Art. 53 C.T.</b>
<b>NICARAGUA</b>	<b>No existe sin presencia sindical.</b>	
<b>PANAMA</b>	<b>Acta de arreglo</b>	<b>Art. 423</b>
<b>REPUBLICA DOMINICANA</b>	<b>No existe sin presencia sindical.</b>	



En Nicaragua la presencia sindical es requerida en los procesos negociadores, así lo dispone el artículo 238 del Código del Trabajo que reza: *Todo empleador a quien presten servicio trabajadores miembros de sindicatos está obligado a negociar con estos una convención colectiva cuando se lo soliciten. Si el empleador se niega a negociar, los representantes sindicales podrán recurrir a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación del Ministerio del Trabajo, quien citará a un proceso de negociación. Igual derecho tendrá el empleador.* La convención colectiva se pacta por organizaciones o grupos de trabajadores que tengan personalidad jurídica sin menoscabo a los representantes de los trabajadores directamente elegidos cuando no exista sindicato, aspecto que no es común en Nicaragua.

Siguiendo la caracterización que se ha venido formulando y las propias y particulares definiciones de las leyes laborales del área, debemos entender por Convención Colectiva de Trabajo aquel instrumento en el cual, uno o varios sindicatos de trabajadores pactan con un empleador, con varios empleadores, u organizaciones de empleadores, las condiciones en las cuales deberá de prestarse el trabajo en uno o varios centros de trabajo y las cuales deberán de tenerse por incorporadas en los contratos de trabajo actuales y futuros a celebrar en dicho ámbito, así como las reglas aplicables a las relaciones entre las partes de la relación colectiva de trabajo.

En el concepto anterior quedan comprendidas diversas denominaciones incluidas en las leyes laborales analizadas. En ese sentido debe precisarse que el instrumento a que hacemos referencia en la legislación de El Salvador recibe el nombre de contrato colectivo cuando se celebra con un patrono (art. 269 y sgts del C. T.) y de Convención Colectiva de Trabajo cuando se celebra con un sindicato de patronos (art. 288 C. T.); en Honduras se le denomina como Contrato Colectivo (art. 53) aunque sin descartar el término de convención colectiva de trabajo, e incluyendo - como se verá - la posibilidad de que la representación de los trabajadores la asuman también coaliciones no sindicales; finalmente en Guatemala este instrumento es llamado Pacto Colectivo de condiciones de trabajo (Art. 49 C.T.) y en República Dominicana Convenio Colectivo de condiciones de trabajo (Art. 103 C.T.). En

Nicaragua (Art. 235 C.T.), Costa Rica (Art. 54 C. T), y Panamá (Art. 398 C.T.) se utiliza la denominación de Convención Colectiva de Trabajo.<sup>25</sup>

Un cuadro comparativo en relación a la denominación por país, muestra lo siguiente:

<b>PAIS</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>REGULACION</b>
COSTA RICA	Convención Colectiva de Trabajo	Art. 54 Código de Trabajo.
EL SALVADOR	Contrato colectivo Convención Colectiva de Trabajo *	Art. 269 y siguientes del C. T.  * Cuando se celebra con un sindicato de patronos. Art. 288 C. T
GUATEMALA	Pacto colectivo de condiciones de trabajo	Art. 49 Código de Trabajo.
HONDURAS	Contrato colectivo	Art. 53 Código de Trabajo
NICARAGUA	Convención Colectiva de Trabajo	Art. 235 Código de Trabajo y sigs.
PANAMA	Convención Colectiva de Trabajo	Art. 398 Código de Trabajo.

<sup>25</sup> Blanco Vado, Mario (1999) *La Negociación Colectiva: Centroamérica y República Dominicana*. San José: Disponible en: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/neg\\_col/neg\\_col.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/neg_col/neg_col.htm)  
Fecha de consulta: 28 de mayo de 2018.





## **VI. CONCLUSIONES**

Nicaragua tutela jurídicamente la convención colectiva, siendo el camino para llegar a ella la bien llamada negociación colectiva, la cual indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. En el mundo del empleo, la Negociación Colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones del nivel de vida del hombre que trabaja.

*La Negociación Colectiva, es un actividad esencial y básica de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo, se le considera como la herramienta imprescindible para la asimilación y adaptación permanente a las transformaciones que se están produciendo tanto en el trabajo como en el capital y que hoy en día han desfasado a la legislación aplicable vigente, ya que, están surgiendo nuevas formas de organización del trabajo como es el caso de las formas atípicas de contratación, la movilidad funcional, nuevos empleos y nuevos sujetos, unidades emergentes de negociación, cambios en la configuración en las empresas por mencionar solo algunas.<sup>26</sup>*

La convención colectiva, es el resultado de la negociación colectiva y es el instrumento legal mediante el cual se mejoran las condiciones laborales del trabajador y se regula las relaciones obrero-patronales, un aspecto a resaltar, es que nuestra legislación la contempla para los sujetos de una relación laboral del sector público y del privado, tomando en consideración que la primera se encuentra regulada por un régimen estatutario laboral y sujeta a un presupuesto económico ya establecido y la segunda ajustada a una ley específica (Código del Trabajo) y a la capacidad material del empleador, entre otros aspectos. Nuestro país ha avanzado jurídicamente en este ámbito, muestra de ello es la entrada en vigencia en

---

<sup>26</sup> Disponible en: <http://www.saludlaboral.ugtcyl.es/archivos/gestion/negociacion-colectiva.pdf> , consultado el 1 de junio del 2018.

el año 2013 de la Ley 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, norma que contempla la incorporación de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, entre ellos la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, norma que instaura dos modalidades especiales al proceso que procuran tutelar la vulneración de los derechos fundamentales laborales, y definir el procedimiento en las acciones colectivas de trabajo.

A través del presente se infiere que a nivel centroamericano la convención colectiva posee reconocimiento jurídico con la única variante que cada país de la región designa un nombre distinto al de convención colectiva, pero que la finalidad y esencia sigue siendo la misma que la dispuesta por nuestro país, esto se debe a que todos los países de la región centroamericana son estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, lo que permite que dicha agencia tenga incidencia en la formulación de normas de trabajo con efecto vinculantes a esas naciones, asimismo al tener la influencia del Derecho laboral mexicano, por ser éste país uno de los pioneros en la constitucionalización de los derechos laborales a partir de la constitución política de Querétaro.

**FUENTES DE CONOCIMIENTOS.**

**I. LEGISLACIÓN CITADA.**

a) Internacional.

- Organización Internacional del Trabajo (1949) Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, número 98. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL\\_O\\_CODE:C098](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C098)
- Organización Internacional del Trabajo (1981) Convenio sobre la Negociación Colectiva, número 154. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO)

b) Nacional.

- Constitución Política de Nicaragua. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 32, del 18 de febrero del 2014.
- Ley 185, Código del Trabajo. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 205, del 30 de octubre de 1996.
- Ley 442 Ley de Interpretación Auténtica del artículo 236 del Código Del Trabajo. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 206, del 30 de octubre del año 2002.
- Ley 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 229, del 29 de noviembre del 2012.

## II. DOCUMENTACIÓN CITADA.

- Asociación de servicios de promoción laboral ASEPROLA (2004) Un Vistazo Por 6 Derechos Laborales Básicos En Nicaragua. Disponible en: [http://www.laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/Un\\_vistazo\\_a\\_6\\_Derechos\\_laborales\\_en\\_Nicaragua.pdf](http://www.laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/Un_vistazo_a_6_Derechos_laborales_en_Nicaragua.pdf)
- Blanco Vado, Mario (1999) La Negociación Colectiva: Centroamérica y República Dominicana. San José: Disponible en: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/neg\\_col/neg\\_col.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/neg_col/neg_col.htm)
- Organización de Estados Americanos (1948) Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>
- Organización de las Naciones Unidas (1948) Declaración Universal De Los Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Organización de las Naciones Unidas (1966) Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Organización de los Estados Americanos (1969) Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos. Disponible en: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (1944) Declaración de Filadelfia. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/brochure/pdf/page5.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (1951) Recomendación sobre los Contratos Colectivos, número 91. Disponible en:

- Organización Internacional del Trabajo (1994) libertad sindical y negociación colectiva en la Conferencia Internacional del Trabajo 81<sup>a</sup>.
- Organización Internacional del Trabajo (1999) La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio por Arturo S. Bronstein Director del Equipo Técnico Multidisciplinario/OIT San José Costa Rica. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_116092.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2000) La Negociación Colectiva, Normas de la Organización Internacional del Trabajo y Principios de los órganos de control. Disponible en: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2012) Conferencia Internacional del Trabajo, 101 Reunión. Disponible en: <http://ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, Negociación colectiva: guía de políticas. Lima: OIT, 2016. Pág. 4-5. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_528312.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_528312.pdf)
- Zelaya Aguilar, Flor de María (2011) Acceso a la Justicia Laboral: superando las barreras de la convención colectiva y simplificando procedimientos. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/62648746/Acceso-a-la-Justicia-Laboral-Convencion-Colectiva>

### **III. BIBLIOGRAFIA CITADA.**

- Alemán Mena, Donald (2006) *Derecho colectivo del trabajo: Manual teórico-práctico* (Disertación de derecho, tesis para optar al título de Master en Derecho Laboral y Seguridad Social) pág. 89-101. León: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Buen Lozano, Néstor; Morgado Valenzuela, Emilio (1999) *Instituciones de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social*. Pág. 98-101, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Nacional Autónoma de México, México
- Cabanellas Guillermo de la Torre (2003) *Diccionario Jurídico Elemental*. Autor.



**RESUMEN:**

La convención colectiva es un instrumento jurídico que goza de reconocimiento internacional y constitucional. Nicaragua posee un vasto ordenamiento jurídico que garantiza la debida protección e intervención del estado para la regulación de la misma, tanto en las relaciones laborales del sector privado, así como las del público, permitiendo de esta forma la fijación de condiciones laborales y las mejoras a éstas a través de ese pacto colectivo que supone para los grupos sociales la creación de un nuevo derecho en las relaciones de trabajo.

**PALABRAS CLAVES:**

Convención colectiva, negociación colectiva, condiciones laborales, Organización Internacional del Trabajo.

**ABSTRACT:**

*The collective agreement is a legal instrument that enjoys international and constitutional recognition. Nicaragua has a vast legal system that guarantees the due protection and intervention of the state for the regulation of the same, either in the private labour relations, as well as the public ones, allowing in this way the fixing of working conditions and the improvements to them through this collective agreement that supposes for social groups the creation of a new right in labour relations.*

**KEYWORDS:**

*Collective agreement, collective Bargaining, working conditions, International Labour Organization.*