

RELATS
NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALE
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GUATEMALA

Giovanni Villela

2013

**Publicado en libro de CSA Estrategia por una
mayor y mejor negociación colectiva. San Pablo**

I. Modelos de negociación colectiva

El derecho de sindicalización y de negociación colectiva está reconocido en Guatemala, en el marco de la Constitución Política de la República, los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Estado, y el Código de Trabajo., tanto para el sector privado como para el público. El Código de Trabajo de Guatemala, es uno de los mejor redactados, pero la dificultad que se tiene es llevarlo a la práctica. Los patronos violan muchos de sus artículos, y no reciben los castigos adecuados.

Organización. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente. Los sindicatos se clasifican en: a) gremiales: formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica; b) de empresas: formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios: en la misma empresa, o en dos o más empresas iguales. c) de industrias: formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad. Esta forma fue introducida en 2001.

El Código también clasifica a los sindicatos por su naturaleza en: a) campesinos: Los constituidos por trabajadores o patronos de empresas agrícolas o ganaderas, o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero; b) urbanos: los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Para la formación de un sindicato de empresa debe haber 20 o más trabajadores. En el caso de sindicatos gremiales se exigen 50% más uno de los trabajadores.

Las federaciones y confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción. Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones pueden formar una confederación.

El Código establece además que los trabajadores pueden constituir coaliciones de trabajadores, consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, para plantear a los patronos o representantes de éstos, sus quejas o solicitudes, pudiendo suscribir bases convencionales de trabajo. La Inspección de Trabajo velará porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protegen a los trabajadores.

La representación sindical se realiza a través de los Comités Ejecutivos de las respectivas organizaciones gremiales o profesionales, de conformidad con lo que establecen los estatutos de cada organización, los cuales deben ser homologados o aprobados por la autoridad administrativa de trabajo.

En el caso de los trabajadores del Estado, la Constitución Política de la República reconoce el derecho de Libertad Sindical, con dos limitaciones: A) los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas no pueden participar en actividades de política partidista. B) El derecho de huelga se rige para los trabajadores del Estado por Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto 71-86) conocida en los medios de comunicación y en el medio sindical guatemalteco como “Ley Anti huelga”, por las serias limitaciones a holgar, como se dirime en adelante y por un ordenamiento laboral distinto al sector privado, para los empleados de gobierno la Ley de Servicio Civil (Decreto 1748), y los empleados municipales por la Ley de Servicio Municipal (Decreto 1-87)

Negociación colectiva. El ordenamiento jurídico guatemalteco contempla dos vías para ejercitar el derecho a negociar colectivamente con el patrono: el arreglo directo y el conflicto colectivo de carácter económico social. A su vez, las formas que puede tomar la negociación son tres: pacto colectivo, contrato colectivo y convenio colectivo. Los dos primeros instrumentos son negociados por los sindicatos con el patrono y el último por una coalición o comité ad-hoc o permanente. Por ello, el primero es el que tiene más relación con el concepto de negociación colectiva, y el más usado. El convenio es utilizado cuando los trabajadores no han podido organizarse como sindicatos, y da menos protección a los trabajadores, razón por la cual las negociaciones son menos exigentes.

El arreglo directo es un procedimiento extrajudicial que permite mayor flexibilidad en el respeto a las normas. Se realiza con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo (o de amigables componedores) y, en virtud de ser un proceso básicamente conciliador, no debe confundirse con el conflicto colectivo de trabajo. El trámite del mismo se encuentra establecido en el Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo 221-94, ó Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado.

El conflicto colectivo de carácter económico-social es un procedimiento judicial a través del cual los trabajadores plantean al patrono una serie de pretensiones cuyo reconocimiento debe ser negociado. Absorbe al arreglo directo dentro de su fase de conciliación pero con la notable diferencia de que, una vez planteado ante el órgano jurisdiccional competente, impide al patrono despedir a cualquiera de sus trabajadores sin haber obtenido el fallo favorable del respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social.

En las negociaciones en el Sector Público, el gobierno es representado por la Procuraduría General de la Nación y se conforman las comisiones negociadoras respectivas, integradas por tres representantes laborales y tres patronales. Estos trabajadores están regidos por la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto 71-86), la cual establece que las organizaciones sindicales y los Comité ad-hoc deben antes de plantear un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social (llámese emplazamiento) agotar la vía directa que

dura 30 días. El pliego de peticiones o el Proyecto de Pacto Colectivo se deben de hacer llegar por medio de la Inspección General de Trabajo a la parte patronal y a partir de que la autoridad está siendo notificada corren los 30 días para agotar la vía directa y tener derecho para emplazar al patrono. Lo más rescatable de esta ley es el derecho de huelga que tienen los trabajadores del Sector Público. Previo a presentar el Incidente en el Juzgado, el Ministerio de Trabajo debe conocerlo y notificar al patrono, a partir de ese momento empieza a correr el plazo de 30 días (Vía Directa), mismo que puede ser retrasado por el Ministerio y mientras no se notifique, no empieza a correr el plazo.

II. Análisis y crítica

Sector privado. Desde 1954, después del periodo de la contrarrevolución, de manera sistemática se ha diseñado y practicado un política antisindical, por el sector empresarial y con plena complicidad de las autoridades, con el objetivo de destruir al movimiento sindical. También se observa control, persecución, cooptación de dirigentes, y se llega hasta el asesinato de dirigentes o miembros de base. Los medios de comunicación en general, pero más los escritos se dedican a hacer campañas negras de ataque a la organización sindical y a los dirigentes más visibles. Existe alto grado de impunidad y corrupción aún en las altas esferas de autoridad, los gobiernos para acceder al poder son financiados por las cúpulas económicas poderosas tradicionales que son dueños de la tierra y de los medios de producción, por transnacionales (especialmente extractivas de minerales y monopolio de servicios esenciales), y por los poderes económicos emergentes dentro de los que se ubican el crimen organizado y el narcotráfico, razón por la cual llegan al poder con compromisos a favor de los patronos.

No existe voluntad empresarial ni gubernamental de mejorar las condiciones sociales y económicas de los trabajadores, ni de respetar la libertad sindical y la negociación colectiva, por lo que estas se ejercen en un clima de represión e impunidad, con consecuencias algunas veces fatales para los sindicalistas o su posterior persecución con la que será imposible encontrar nuevamente un empleo. El patrón siempre pretende tener mano libre para despedir, en muchos casos no por faltas al servicio, sino para interrumpir la organización sindical.

El empresariado es recalcitrante, mantiene un sistema de producción injusto, que genera pobreza y miseria a sus trabajadores. Son dueños de los medios de producción, especialmente la tierra. Mantuvieron una guerra interna por más de 36 años, con el consecuente genocidio de más de 250 mil personas, para no ceder espacios, ni negociar nada.

En relación a la organización:

- A pesar que el Código de Trabajo y Previsión Social establece que por medio del Ministerio de Trabajo se debe de promover la organización sindical, esto no se cumple. El Ministerio, en tanto órgano que controla el registro y aprobación de la inscripción de las organizaciones sindicales está convirtiendo más complejo el trámite administrativo, al imponer requisitos que se encuentran al margen de la Ley.
- La legislación guatemalteca interna tiene cierta intervención que en muchas oportunidades vulnera y limita este derecho, tanto en el Código de Trabajo y Previsión Social, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, y el Código Penal.
- La formación de sindicatos gremiales es muy difícil, pues si el patrono se da cuenta de la intención de los trabajadores para organizarse sindicalmente, de inmediato se despiden a sus promotores y pasan a formar parte de las listas negras que maneja

el empresariado con la complicidad del Ministerio de Trabajo con la consecuencia de jamás ser aceptado en el reclutamiento de las empresas privadas (jamás se contratará a la persona nuevamente en el sector privado). Donde existen ya sindicatos, los patronos mantienen una fuerte presión y campañas para que no se afilien a los sindicatos.

- En el caso de los sindicatos de industria, la misma norma se encarga de hacer de dicha forma de organización una regulación en letra muerta, No se alcanza esa cotización en el sector industrial.
- Las mayores dificultades están en las empresas maquiladoras de ropa, caña de azúcar, fincas cafetaleras, comercio.
- El patrón le dice a sus trabajadores no organizados que la formación de sindicatos destruye las empresas, que sus directivos solo aprovechan su licencia sindical para no trabajar y que llevan a las empresas a la quiebra. Por lo regular las partes patronales tratan de alegar la falta de representación laboral, esto porque ellos mismos tercerizan las relaciones laborales, las disfrazan y las flexibilizan. La finalidad es que no se organicen los trabajadores para ejercer el derecho de negociación colectiva y si el sindicato aún así logra tener representación laboral, se empieza a reprimir a los directivos y afiliados para que renuncien al cargo en la empresa y de esa manera dismantelar a los sindicatos. Dentro de otras medidas de presión se ha asesinado a líderes sindicales.
- Cómo es requisito contar por lo menos con el 25% de sindicalizados del total de trabajadores de la empresa para la obligatoriedad del patrono a negociar pacto colectivo, las empresas han estado contratando a los trabajadores en condición de interinato, contrato que en cualquier momento pueden ponerle fin. Por ello, la mayor parte de trabajadores no se afilia a los sindicatos, se han dado casos en que los trabajadores interinos han sido despedidos al afiliarse al sindicato.

En relación a la negociación colectiva:

- La Ley permite la negociación a los sindicatos/federaciones de rama/sector, pero en la práctica no se concreta. Al no existir sindicatos sectoriales que tengan afiliación profesional por encima de la mitad más uno, con lo que en los procesos puede desestimarse la representatividad laboral
- En la negociación colectiva por empresa se encuentran: 1. relaciones laborales disfrazadas que son un grupo de trabajadores que no logran comprobar relación directa con el patrono principal. 2. tercerización: grupos de empresas pequeñas (contratistas) a veces con menos de 20 trabajadores, suscriben contratos de servicios con las empresas principales, así se evade responsabilidad en la empresa principal, posteriormente desaparece la empresa contratista y los trabajadores no tienen a quien reclamar pasivos laborales, mucho menos oportunidad de negociar colectivamente; 3. partición de empresas, cuando una empresa grande se divide en varias pequeñas, de tal forma que cada empresa pequeña no cuente con el mínimo de trabajadores para formar sindicatos, o de forma que si se organizan se puede ejercer más control y presión sobre los trabajadores, porque solo los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo gozan de inamovilidad, a no ser que haya emplazamiento que de cualquier manera no es garantía infalible contra despidos.
- Con relación al procedimiento de la vía directa, el cual se practica ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se puede presentar al Juzgado a los 30 días de

notificado el patrono por el Ministerio. Durante ese período no existe la garantía de no represalia en contra de los trabajadores, salvo el Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo. Por ello, este es un período donde los patronos optan por despedir trabajadores y alegan extemporánea la fecha de presentación del Proyecto de Pacto ante el Juzgado de Trabajo, cuando se trata de denuncia del pacto colectivo por la finalización de su vigencia, señalando que la fecha de denuncia ya pasó, cuando la Ley señala que debe enviarse al Ministerio de Trabajo el proyecto de Pacto para agotar la vía directa.

- En los últimos años, los trabajadores prefieren plantear el conflicto colectivo y organizarse en sindicato, pero el patrono regularmente intenta disuadirlos por medio de la presión, u ofrecimiento de dádivas. La esperanza de los trabajadores es que al llegar el proyecto de pacto al Juzgado, se emitan las prevenciones y no puedan ser removidos por el patrono y en todo caso puedan ser reinstalados en conformidad con la Ley, pero en la práctica los trabajadores suelen ser despedidos y no se respetan las órdenes de reinstalación. También se presentan toda suerte de recursos “legales” para no reinstalar a los trabajadores y pueden pasar muchos años para que se ejecuten las órdenes de reinstalación, Entonces los trabajadores se ven forzados a recibir la cantidad que el patrono les ofrezca por indemnización y de todas formas quedan fuera de la empresa, con el proceso de negociación frustrado y en listas negras para no ser empleados en el sector privado.

El arreglo directo representa algunos inconvenientes para el trabajador, siendo estos principalmente el hecho de que pone en riesgo la estabilidad laboral, al no regularse la inamovilidad de los trabajadores que participan en el movimiento y también la escasa fuerza legal de los acuerdos llegados por las partes

- Con relación a la justicia del trabajo, a solicitud del empleador, los jueces autorizan la terminación de la relación laboral sin prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, esto permite al patrono iniciar expedientes administrativos laborales, en muchas oportunidades injustos. Mientras se acude a todos los recursos que la Ley provee, el trabajador pueda estar a lo sumo unos dos años más en su trabajo. Al agotarse los recursos legales es removido por el patrono y debe iniciar juicio de trabajo para alegar despido injustificado, el que puede ser retardado hasta por cinco años y el trabajador se ve obligado por la necesidad y el largo tiempo a desistir y aceptar cualquier cosa que le ofrezca el empleador. En varias ocasiones no le ofrece nada y el trabajador no puede pagar abogado para su causa. Cuando los Juzgados emiten órdenes de reinstalación, los patronos se burlan de tales órdenes, pues reinstalan a los trabajadores y a los días los están destituyendo de nuevo, sin haber recibido un centavo, y los Juzgados son inoperantes e incompetentes legales en cuanto a tramitar lo pertinente para arrestar a los infractores por desacato de resoluciones legales. La Inspección General de Trabajo tampoco es efectiva en este tema.
- Generalmente los patronos no aceptan las recomendaciones de los Tribunales de Conciliación, lo que abre la posibilidad de una huelga. Previo debe solicitarse al Juzgado que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, lo consulta a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones, quien debería hacerlo dentro de las 48 horas siguientes, plazo que no se cumple y puede llevar hasta más de un mes. En la práctica la resolución del Juzgado de declaratoria legal de la huelga, recibe recurso de revocatoria, y hay casos en los que la Sala ha revocado la resolución del Juzgado, en su mayor parte cuando son de los trabajadores del Estado por el tráfico de influencias. La estrategia que utilizan es considerar que los servicios que presta la dependencia son “servicios esenciales”, pese a que la

Ley es clara en cuanto a señalar cuales son los servicios esenciales. Si acaso se “estalla” una huelga, el Juez todavía se tiene que pronunciar sobre la justicia de la huelga, aunque haya sido declarada legal, podría ser declarada injusta y no perciben los salarios caídos los trabajadores. Se tiene el caso del Auxilio Póstumo del Magisterio, a quienes después de resolverles la huelga legal, la declararon injusta.

- La Ley provee una serie de recursos que retardan la negociación colectiva y de los cuales hacen abuso las partes patronales en Organismo Judicial (Sistema de Justicia, quien los acepta y resuelve) o en la Corte de Constitucionalidad donde se favorece a los patronos con el retardo de los procesos o resoluciones desfavorables para los trabajadores, esto en medio de señalamientos de corrupción que hacen los sindicalistas en manifestaciones públicas.
- En relación a la solución de conflictos, los patronos no respetan ni integran las Juntas Mixtas, pagan viáticos a su discreción, no pagan tiempo extraordinario y muchos dirigentes tienen problemas para obtener sus licencias sindicales, pese a que los Pactos las regulen. Cuando existe conflicto obrero-patronal, el patrono en varios casos no cumple con los compromisos en materia de prestaciones económicas sociales. En ocasiones la falta de cumplimiento de estas secciones es lo que ha ocasionado los conflictos.
- En Pactos Colectivos de instituciones o empresas en los cuales los sindicatos han logrado la estabilidad laboral, los patronos tienen por estrategia crear empresas periféricas y hacer por ese medio las contrataciones de personal.
- En materia de contenidos de la negociación, no se cuenta con mayores beneficios agregados para las mujeres en la mayor parte de Pactos Colectivos, sino se pactan condiciones iguales. En Guatemala no existe equidad salarial, la mujer se ve discriminada en salarios, especialmente en las labores agrícolas, pero a la vez le son asignadas funciones un poco más simples. En las actividades técnicas y profesionales disminuye considerablemente la diferencia. Entre más técnica o profesional es la actividad que desempeña la mujer, el salario y las funciones son más homogéneas. La participación de la mujer en la formulación de los proyectos de pacto colectivo o en las comisiones negociadoras es aproximadamente 4 veces menor que la de hombres.

Sector público. La organización sindical en el Sector Público ha sido un tanto más fácil que en el privado, pero la acción sindical es algo más complicada en las Municipalidades que en otros sectores públicos. En el Estado y Municipalidades ya no se nombra a los empleados con calidad de permanentes, sino interinos, para poderlos despedir si se afilian al sindicato, únicamente se nombra a personas que los alcaldes promueven desde el partido político al que pertenecen o los postuló, esto por compromisos de otorgar empleo, adquiridos con los promotores de sus campañas.

El Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala (Acuerdo Ministerial 2315-2004) es violado cuando el Estado acostumbra a contratar por medio del reglón 029, o como hace la iniciativa privada cuando contrata utilizando “Contratos por Servicios Profesionales” o contratos de distribución, seguridad o limpieza o bien arrendamiento. Lo que se da es una desnaturalización práctica de las relaciones laborales, ya que pese a seguir siendo relaciones de naturaleza laboral, elimina la certeza jurídica establecida en los artículos 1 y 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y por el carácter temporal de dichas relaciones, se elimina la protección social del trabajo.

El problema es que el gobierno es el primer violador de los pactos colectivos al utilizar el Contrato Profesional (Renglón 029 destinado a profesionales y técnicos) y el Contrato de Ejecución de Obra (Renglón 031 destinado a trabajos de obra específica, es el caso de los albañiles que se contratan para construir un edificio. Pero haciendo mal uso del reclutamiento por renglón 031 contratan a las personas para obras específicas de construcción y las asignan a plazas que por su naturaleza debían ser reclutadas en el renglón 011 que corresponde a empleados permanentes con relativa estabilidad laboral, a los cuales se les advierte que si se afilian al sindicato no tendrán prórroga de su contrato) esto para poder despedir a los trabajadores a conveniencia del patrono, especialmente cuando estos buscan afiliarse al sindicato.

Las Recomendaciones de los Órganos de Control. El Estado de Guatemala durante varios años ha sido sometido constantemente al examen de su legislación y actuaciones en materia de libertad sindical y de negociación colectiva, por denuncias presentadas por las organizaciones sindicales en OIT. En ese contexto y por la presión de la comunidad internacional, desde los años noventa, a través del Organismo Legislativo se han realizado algunas reformas que van encaminadas a adecuar la legislación laboral al efectivo ejercicio de la libertad sindical, aunque a la fecha aún subsisten rémoras legales y sobre todo prácticas perniciosas que conculcan este derecho. Ello ha sido planteado en el último informe de OIT. .

En el informe 363 del CLS, se han hecho varias recomendaciones al Estado de Guatemala, las que no presentaron avances:

- C87 La violencia contra el movimiento sindical guatemalteco no disminuyó, sino por el contrario se incrementó, siendo el principal atropello contra dirigentes y afiliados los asesinatos, despidos, listas negras, amenazas de muerte, coacción, persecución.
- C111 Sólo las mujeres que tienen cobertura de seguridad social gozan de pre y post natal, pese a que está regulado su descanso en el Código de Trabajo, continúan despidos por embarazo o no ser contratadas por la misma causa.
- C100 No existe igualdad de remuneración, es menor para las mujeres, especialmente en labores agrícolas.
- C144 La Consulta Tripartita no ha generado Diálogo Social efectivo, los empleadores envían a sus abogados, quienes solo retardan el proceso con resultado estéril. C 81 y 129. La Inspección General de Trabajo es inoperante, la Corte de Constitucionalidad resolvió que no tiene poder sancionatorio. La Inspección en las fincas agrícolas es nula, en las fincas existen grupos fuertemente armados que impiden el ingreso de los Inspectores, además de personal de derechos humanos y de líderes sindicales, se vive un ambiente grave de represión sindical y laboral. ´
- C169. No se respetó la recomendación de dejar en suspenso la explotación minera, por el contrario se incrementó con el apoyo de las fuerzas de seguridad del Estado, inclusive el ejército, prevalecen los desalojos forzados de comunidades indígenas con total impunidad, además de asesinatos de campesinos. No se respeta la voluntad de los Pueblos Indígenas manifestadas en las consultas a los pueblos. Convenio 103 El gobierno no ha cumplido con realizar estadísticas válidas en cuanto a la protección de la maternidad, la tasa de mortalidad materno-infantil es una de las más altas en América Latina.

El informe III (1 A) 2012 de Aplicación de Normas recomendó al Estado de Guatemala la promoción de la negociación colectiva, informar los casos de retardo y lo referente a la lentitud en la Justicia Laboral, el gobierno de Guatemala continúa sin estadísticas válidas que reflejen la realidad, además de no promocionar la Negociación Colectiva, sino por el contrario obstaculizarla.

IV. Propuestas

El gobierno actual cuenta con varios diputados del partido oficial en el Congreso de la República, así como fuertes alianzas con diputados de otras organizaciones partidarias que apoyan incondicionalmente la gestión ejecutiva del Presidente Otto Pérez Molina, por lo que los Proyectos de Ley que el Ejecutivo promueve en el Congreso de la República, ya están previamente condicionados, lo preocupante es que el poder ejecutivo, ha demostrado no tener voluntad de mejorar la situación de los trabajadores, sino por el contrario favorecer a los empresarios, precarizando las condiciones sociales y económicas impulsando leyes que el sector sindical ha rechazado y declarado como lesivas para los intereses de los trabajadores: una tendiente a desregular y desvirtuar las relaciones laborales “Ley de Inclusión Laboral”, y otra tendiente a debilitar a la Inspección de Trabajo con lo cual los empresarios actuarán con mayor impunidad “Modificación al Código de Trabajo”, entre otras.

Las enmiendas legales y las medidas administrativas deberían ser sobre los siguientes puntos:

En el campo de la negociación colectiva, es necesario que las modificaciones legales:

- fomenten la organización de los trabajadores y faciliten la negociación colectiva sectorial;
- reduzcan drásticamente los requisitos de la representatividad;
- compensen a los trabajadores afectados por retardos maliciosos del proceso de negociación colectiva y por la actitud de empresarios que alteren la contabilidad o estados financieros para negar beneficios por negociación colectiva;
- ejecuten una campaña en medios de comunicación masiva, patrocinada por el gobierno, utilizando el derecho que le asiste para transmitir en cadena nacional, para la promoción del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Con relación a los pactos colectivos:

- desde el momento de la presentación del proyecto de pacto colectivo en el Ministerio de Trabajo, se debe entender planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia en contra de la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos.
- en relación a la vía directa, debe modificarse el procedimiento para que se presente primero el proyecto de Pacto al Juzgado de Trabajo, para resolver las prevenciones del caso, y luego tramitarlo en el Juzgado de Trabajo, pero ya habiendo emitido las prevenciones, remitirlo al Ministerio de Trabajo para agotar la vía directa, Esto ayudaría a evitar los despidos anticipados por ejercer el derecho de negociación colectiva, De no haber arreglo directo en 30 días debería volver al Juzgado para tramitar el Incidente por la vía Judicial sin mayor preámbulo

En otros campos:

- no dejar espacio para retardar el conflicto colectivo, sino que debe resolverse en tiempo aceptable;
- proteger contra el despido injustificado y la persecución sindical;
- establecer sin límite el derecho de huelga y el cumplimiento a las órdenes de reinstalación.
- ejercer, desde el gobierno, control sobre los grupos armados que operan en la seguridad de las fincas, facilitando y permitiendo que se practiquen las actuaciones de la Inspección General de Trabajo, de la Procuraduría de los Derechos Humanos y toda actividad de libertad sindical.

- establecer la responsabilidad solidaria con trabajadores contratados en una empresa diferente a otra en que se desempeña, en cuanto al pasivo laboral y la cobertura del pacto o convenio colectivo de la empresa principal
- elaborarse estudios estadísticos válidos para contar con información actualizada para poder contar con datos que permitan un mejor manejo de las variables sociales en materia de trabajo. Éstos deben ser acompañados y supervisados por OIT para evitar la manipulación maliciosa que pudiere hacerse.
- recuperar el poder sancionatorio de la Inspección General de Trabajo ante incumplimiento de obligaciones laborales o por limitarse el ejercicio de la libertad sindical y el derecho a negociar.
- cuando el patrono solicita la autorización para despedir a algún trabajador, no otorgarse sin prejuzgar la justicia del despido, sino hasta que se haya comprobado que el despido obedece a causa justificada, debidamente comprobada por el Juzgado de Trabajo. Esa enmienda debe ser categórica en el Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y para la Aprobación de cualquier Reglamento Interno de institución Pública, Privada o de cualquier naturaleza, con la finalidad que los sindicatos no sean desmantelados por los patronos.

Además, se estima pertinente el acompañamiento de OIT. en la Hoja de Ruta en conformidad con el memorándum de entendimiento suscrito en el marco del Programa de Trabajo Decente entre el gobierno, los representantes del sector empleador y los representantes de los trabajadores.

