

**UNIVERSIDAD AMAZONICA DE PANDO**  
**ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICAS Y SOCIALES**  
**PROGRAMA DE DERECHO**



**Tesis de grado**

**“Aproximación a las técnicas de negociación de contratos colectivos en material  
laboral”**

Tesis de grado presentado para obtener el  
grado académico de Licenciado en  
“Derecho”

**UNIV. Sandro Chambi Gómez**

**Cobija-Bolivia**  
**2014**

## Índice

INTRODUCCIÓN.....	1
a. Planteamiento del problema.- .....	1
a.1. Situación problemática.- .....	1
a.2. Formulación del problema.-.....	2
b. Objetivos de la investigación.- .....	2
b.1. Objetivo general.- .....	2
b.2. Objetivos específicos.- .....	2
d. Delimitación de la investigación.- .....	3
d.1. Delimitación geográfica.- .....	3
d.2. Delimitación temporal.- .....	3
d.3. Delimitación sustantiva.- .....	3
e. Diseño metodológico.- .....	4
e.1. Tipo de investigación.- .....	4
e.2. Métodos y técnicas de investigación.- .....	4
e.2.1. Métodos.- .....	4
e.2.2. Técnicas.-.....	5
f. Cronograma de actividades.- .....	5
CAPÍTULO I .....	6
MARCO TEÓRICO .....	6
1. El Derecho. ....	6
1.1. Etimología. ....	6
1.2. Definiciones.....	7
1.3. Clasificación del Derecho. ....	9
1.4. Finalidad del Derecho. ....	12
1.4.1. La justicia.....	12
1.4.2. El orden. ....	13
1.4.3. La paz social. ....	13
1.4.4. La seguridad jurídica. ....	14
1.5. Derecho Laboral. ....	15
CAPÍTULO II .....	17

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. ....	17
2. Contrato Colectivo. ....	17
2.1. Definiciones.....	17
2.2. Características del Contrato Colectivo.....	19
2.3. Terminación del Contrato Colectivo .....	24
CAPÍTULO III .....	26
DIAGNÓSTICO .....	26
3. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA JEFATURA DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO DE COBIJA. ....	26
CAPÍTULO IV .....	39
TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN .....	39
4. Técnicas de Negociación Colectiva. ....	39
4.1. Modelos de Negociación.....	43
4.1.1. Negociación por posición.....	44
4.1.2. Negociación por principios.....	46
4.1.3. Negociación por situación.....	47
4.2. La Mediación.....	47
4.3. El Arbitraje. ....	49
4.4. La Conciliación.....	50
CAPÍTULO V .....	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
5.1. Conclusiones. ....	52
5.2. Recomendaciones:.....	53
Bibliografía.- .....	54
Bibliografía .....	54
ANEXOS .....	56

## INTRODUCCIÓN

La lucha de los trabajadores bolivianos por la implantación de los Contratos Colectivos de Trabajo no es reciente. Así lo demuestran algunos documentos históricos como la Tesis de Pulacayo (1946) que señala: “No se puede permitir que la prepotencia del capitalista arrolle al trabajador individual, incapaz de dar su libre consentimiento, porque no puede haber libre consentimiento allí donde la miseria del hogar obliga a aceptar el más ignominioso contrato de trabajo. A los capitalistas que obran de común acuerdo para extorsionar al obrero mediante el contrato individual, opongamos el Contrato Colectivo de los trabajadores organizados en sindicatos”.

Sin embargo, por diversas razones, los Contratos Colectivos no adquirieron gran importancia en el país sino con la llegada de las políticas neoliberales. Es así que en la actual Ley General del Trabajo se encuentra reconocida en los artículos 23 al 27.

La negociación contractual es considerada desde el punto de vista económico del derecho, como el intento de reconstruir el contrato perfecto y de imputar los riesgos sobre lo que las partes no se han puesto de acuerdo expresa o tácitamente de tal forma que maximicen las ventajas del contrato.

La falta de técnicas de negociación contractual colectiva, en la legislación laboral nacional propicia la necesidad que la legislación vaya ajustando a la realidad varios de sus preceptos jurídicos, en cuanto a la negociación y solución de conflictos colectivos.

Es así que se presenta la siguiente investigación a objeto de realizar un análisis acerca de las técnicas de negociación de contratos colectivos.

### **a. Planteamiento del problema.-**

#### **a.1. Situación problemática.-**

La negociación colectiva es uno de los instrumentos de regulación dentro del sistema de relaciones laborales que los trabajadores pueden utilizar para determinar entre otras cosas, la modalidad y cantidad de las remuneraciones y los mecanismos de solución de conflicto, y por lo mismo es considerado fundamental en la extensión y profundización de la democracia al presentarse

como un mecanismo de participación en la toma de decisiones, previniendo así los conflictos y entregando mejores armas de solución de los mismos, ya que promueve el diálogo negociador por sobre las actitudes confrontacionales propias del conflicto abierto. Por lo mismo, y entendido el proceso como lo entiende Rex (1985), se requiere de técnica y capacidad, porque el resultado del proceso puede depender de cómo las partes o los actores movilicen estas técnicas, y al estar relacionados con la situación de poder y con la fuerza de las aspiraciones, es muy importante la acción conjunta del liderazgo y de la capacidad organizativa, por lo que la técnica de negociación y el carisma de quienes negocian directamente deben ser utilizados estratégicamente para mantener a los representados unidos y aumentar así el poder de negociación, por lo que la acción en todo momento será de tipo racional y no afectiva por ninguno de los actores del proceso, y ese será el tipo de interacción que manejarán.

#### **a.2. Formulación del problema.-**

¿Cómo se configuran los entornos estratégicos de decisión de los empleadores y de los Sindicatos de Trabajadores en el proceso de negociación colectiva de los contratos colectivos de trabajo?

#### **b. Objetivos de la investigación.-**

##### **b.1. Objetivo general.-**

Conocer cómo se configuran los entornos estratégicos de decisión entre empleadores y miembros de los Sindicatos de Trabajadores en el proceso de negociación colectiva de contratos colectivos de trabajo.

##### **b.2. Objetivos específicos.-**

- Investigar y definir las fases y actividades necesarias en la negociación del pacto colectivo laboral.
- Identificar y establecer las variables económicas y jurídicas que entran en juego en la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo y el efecto que tienen para ambas partes.

- Investigar las políticas y procedimientos administrativos y jurídicos para su gestión.
- Proporcionar un marco técnico y jurídico cuyo contenido guíe y sirva de apoyo a trabajadores y empleadores.

**c. Justificación.-**

La negociación colectiva tiene una existencia jurídica, analizada desde el Derecho, dejando a un lado la realidad sociológica que se visualiza en el proceso respecto al diálogo, a la configuración de estrategias y a la objetivación y reproducción del proceso, entregando una visión innovadora de la negociación colectiva y de las variables que el Derecho y la administración pasan por alto, aún cuando estas perspectivas puedan ser los principales ejes en los que se desarrolla la negociación. Se analizará el proceso a partir de un enfoque que actualiza la idea de conflicto ubicándola en la realidad dinámica de hoy, en una sociedad que necesita del diálogo constante para avanzar rápido al consenso, y este enfoque es el enfoque pluralista institucional, que abarca teorías como la Acción Colectiva y la Acción Racional. Se dejará registro de cómo se media el conflicto para lograr el consenso representado en el contrato colectivo. Además se hará referencia a la institucionalidad que se vive en una empresa (estatal o privada), sus normas y pautas culturales que predominan en el actuar de los actores durante el proceso y en el día a día laboral.

**d. Delimitación de la investigación.-**

**d.1. Delimitación geográfica.-**

La investigación será realizada en el municipio de Cobija, capital del departamento de Pando, pero sus implicancias tendrán alcance nacional vale decir que se circunscribirá al contexto del estado Plurinacional de Bolivia.

**d.2. Delimitación temporal.-**

La investigación será realizada en la gestión 2014

**d.3. Delimitación sustantiva.-**

Para llevar adelante la investigación se recurrirá al empleo de conceptos económicos y jurídicos referidos a la materia de derecho laboral.

## **e. Diseño metodológico.-**

### **e.1. Tipo de investigación.-**

El tipo de investigación es el cualitativo, ya que el campo de estudio pone énfasis en la descripción e interpretación del proceso de negociación de los contratos colectivos; el diseño de la investigación será el no experimental, porque este estudio no pretende realizar una manipulación de variables, sino que se observarán los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural para luego ser analizados. Así mismo como se mencionó inicialmente el estudio será descriptivo porque precisamente buscará describir el proceso de negociación de los contratos colectivos de trabajo; y también será un estudio que buscará hacer una clara interpretación de la normativa laboral en lo referente a los contratos colectivos de trabajo.

### **e.2. Métodos y técnicas de investigación.-**

#### **e.2.1. Métodos.-**

Los métodos a ser empleados son los siguientes:

- Método dialéctico; método que será utilizado para hacer una descripción del contexto histórico que rodea a la sociedad y del pensamiento a través de una concepción de lucha de contrarios y no puramente contemplativa, más bien de transformación.
- Método deductivo; método que se aplicará para analizar los principios descubiertos sobre la materia a casos particulares.
- Método inductivo; que posibilitará hacer conclusiones generales a partir de premisas particulares.
- Método analítico; que permitirá conocer más el objeto de estudio a través de realizar analogías.

- Método de la síntesis; que complementará por medio del proceso de razonamiento al método analítico, y que será utilizado para hacer una explicación metódica y breve de la propuesta.

**e.2.2. Técnicas.-**

Las técnicas a ser utilizadas serán las siguientes:

- Observación; técnica que fue aplicada para conocer la problemática y que además será utilizada para realizar un registro de manera sistemática de la información sin entrar en contacto con el fenómeno.
- Encuesta; las encuestas serán utilizadas para obtener información de primera mano para conocer el grado de conocimiento acerca del proceso de negociación de contratos colectivos de trabajo.

**f. Cronograma de actividades.-**

A continuación se presenta un cronograma tentativo, pero se deja claramente establecido que el mismo es tentativo, pues podrá sufrir modificaciones a medida que se avance en la investigación:

Nro.	Actividad	Duración Meses					
		1	2	3	4	5	6
1	Presentación del Perfil	■					
2	Ajuste del Perfil	■	■				
3	Revisión de la literatura		■	■	■		
4	Elaborar Marco Teórico			■	■		
5	Análisis de la Legislación Comparada				■	■	
6	Realización de la propuesta					■	
7	Realización de Conclusiones y Recomendaciones					■	■
8	Elaboración del Informe Final						■
9	Revisión del Informe Final por el Asesor						■
10	Entrega del Informe Final						■

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1. El Derecho.

#### 1.1. Etimología.

La palabra derecho deriva de la voz latina "directum", que significa "lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma"

CABANELLAS, Guillermo (2001), Señala que: "Derecho proviene del latín director, directo, dirigere, enderezar o alinear". Pag. 119.

Derecho es una palabra que deriva de la voz latina directum que es el participio pasivo del verbo dirigere que quiere decir dirigir.

Dirigere está formado por el prefijo continuativo di y la forma verbal regere o sea regir y equivale a guiar, conducir, gobernar.

La palabra Derecho, etimológicamente, significó el modo continuo, habitual o permanente de guiar, conducir o gobernar.

Para ROJAS, Roció (2007) la palabra Derecho proviene "de la voz latina Jus, Juris, con los que los romanos designaban al derecho que significa ligar , unir, vincular, así mismo de estas voces latinas proviene justicia, jurídico, jurisprudencia, juridicidad." Pag. 2

Se afirma también que jus proviene de las palabras latinas iuvare (ayudar) Jungere (uncir) Jugum (yugo), nombre de una madera que se usa para unir por la cabeza a los bueyes que tiran de un arado a fin de que caminen en forma recta o en curva, en este sentido, la voz latina Jus es el antecedente de la expresión Derecho.

Ante esta diversidad de acepciones etimológicas podemos determinar que:

Entre directum (voz latina) y derecho (voz castellana), no existió sinonimia pese a que este derivó de aquella.

Si una palabra deriva de otra, es lógico que tengan un igual significado.

No fue así. Directum fue un término que los romanos reservaron para referirse a la acción procesal.

En este sentido la palabra equivalente a la palabra castellana derecho fue JUS de la que derivan: justicia, juez, jurado, jurisprudencia, judicial, jurídico.

Por su parte JUS derivaría de: Jove o Jovis (nombre del Dios Júpiter para los romanos y Zeus para los griegos) que era el gobernador y ordenador del universo.

En sus orígenes y para los romanos, derecho significó: gobernar, ordenar, mandar, ayudar o proteger; pues no otro es el fin de quien gobierna y manda.

## **1.2. Definiciones.**

El derecho se inspira en postulados de justicia y constituye el orden normativo e institucional que regula la conducta humana en sociedad.

La base del derecho son las relaciones sociales, las cuales determinan su contenido y carácter.

Dicho de otra forma, el derecho es un conjunto de normas que permiten resolver los conflictos en el seno de una sociedad.

Las políticas públicas son la disciplina de la ciencia política que tiene por estudio la acción de las autoridades públicas en el seno de la sociedad, En la página de internet [www.definicionabc.com](http://www.definicionabc.com), llamase derecho al “conjunto de leyes, resoluciones, reglamentos creadas por un Estado, que pueden tener un carácter permanente y obligatorio de acuerdo a la necesidad de cada una y que son de estricto cumplimiento por todas las personas que habitan en esa comunidad para garantizar la buena convivencia.”

En la página de internet [www1.universia.net/IRIARTE](http://www1.universia.net/IRIARTE), Carlos Mauricio (1997) cita algunas definiciones de derecho expuestas por diversos filósofos y tratadistas así tenemos que:

Para KANT, Manuel "el derecho se reduce a regular las acciones externas de los hombres y a hacer posible su coexistencia". Lo define como "el conjunto de las condiciones por las cuales el arbitrio de cada uno puede coexistir con el arbitrio de los demás, según una Ley universal de libertad".

HEGEL, Guillermo Federico, en cambio, sostiene que el derecho es "la existencia del querer libre", es decir que es la misma libertad como valor sublime en su manifestación externa.

Para RADBRUCH, Gustavo el Derecho pertenece al "reino de la Cultura.

Derecho es todo aquello que puede ser objeto de una apreciación de justicia o de injusticia. Derecho es aquello que debiera ser derecho justo, séalo o no; derecho es lo que persigue por fin la justicia, aunque para serlo no necesita de ningún modo haberla alcanzado...

Lo que determina el concepto del derecho es, precisamente, no la esencia del valor justicia, sino el substrato o esencia a la cual se refiere la justicia, llegando entonces a la conclusión de que derecho es regulación de la sociedad o comunidad..."

VON IHERING, Rudolf define el derecho como "la suma de las condiciones de la vida social en el sentido más amplio de la palabra, aseguradas por el poder del estado, mediante la coacción externa".

Para él "el derecho no es una idea lógica sino una idea de fuerza; he ahí por qué la Justicia, que sostiene en una mano la balanza en donde pesa el derecho, sostiene en la otra la espada para hacerlo efectivo.

La espada sin la balanza es la fuerza bruta, y el derecho sin la espada es el derecho en su impotencia".

FRANCOIS GENY, dice que el Derecho es el "conjunto de las reglas, a las cuales está sometida la conducta exterior del hombre, en sus relaciones con sus semejantes, y que, bajo la inspiración de la idea natural de justicia, en un estado de la conciencia colectiva de la humanidad, aparecen susceptibles de una sanción social, en caso de necesidad coercitiva, son o tienden a ser provistas de esa sanción y de ahora en adelante se ponen bajo la forma de mandatos categóricos dominando las voluntades particulares para asegurar el orden en la sociedad".

TORRE, Abelardo. Derecho es "el conjunto de normas coercibles que rigen la convivencia social".

BONNECASE, Julienn en su propuesta de "acepción integral del término" lo define como "el conjunto de reglas de conducta exterior que, consagradas o no expresamente por la Ley en el sentido genérico del término, aseguran de manera efectiva en un medio dado y en una época dada la realización de la armonía social sobre el fundamento de las aspiraciones colectivas e

individuales, de una parte, y, de otra, sobre una concepción, por poco precisa que sea, de la noción de derecho".

LACANTINERIE, Baudry, lo concibe como el "conjunto de preceptos que rigen la conducta de los hombres en relación con sus semejantes, por cuyo medio, es posible, al mismo tiempo que justo y útil, asegurar su cumplimiento por medio de la coacción exterior".

Para Cabanellas, Guillermo (2001) Derecho es un "conjunto de leyes" Pág. 120; el mismo autor señala también que derecho es "Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidos todos los hombres en cualquier sociedad civil para vivir conforme a justicia y paz; y a cuya observancia pueden ser compelidos por la fuerza" Pág. 120.

HUBNER GALLO, Jorge (1952) El derecho en general sería entonces "el conjunto de normas y decisiones que tienen por objeto organizar las instituciones y regir las relaciones humanas, el orden al bien común" Pág. 272.

Para COVIELLO, Nicolás (1949) El derecho es: "El orden de las acciones encaminadas a la satisfacción de los varios intereses humanos, establecido y garantizado por la autoridad social" Pág. 76.

Kant, manifestó que "El derecho es el conjunto de condiciones bajo las cuales el arbitrio de uno puede conciliarse con el arbitrio del otro según una ley universal de la libertad"

MARX, Carlos y Engels, Federico; en el "Manifiesto Comunista"(1848) dicen: "El derecho es la voluntad de la clase dominante erigida en ley"

### **1.3. Clasificación del Derecho.**

Según la página de internet [www.mitecnologico.com](http://www.mitecnologico.com) el derecho se divide en dos grandes ramas del derecho: "Derecho Público y Derecho Privado".

El Derecho Público es la rama que se refiere a las normas que rigen el interés del Estado como representante de una Nación, el de la sociedad como tal, y la organización de la cosa pública.

El Derecho público es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre las personas y entidades privadas con los órganos que ostentan el poder público cuando estos últimos actúan en ejercicio de sus

legítimas potestades públicas (jurisdiccionales, administrativas, según la naturaleza del órgano que las ejerce) y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, y de los órganos de la Administración pública entre sí. Según la definición de Ulpiano, contenida en el Digesto de Justiniano, el Derecho Público hace referencia “al estado de la cosa pública de Roma” hacía referencia a la estructura y organización estatal, y a las relaciones del estado con los particulares, cuando ejerce su acción investido de imperium.

El derecho público es el ordenamiento jurídico que regula los vínculos de subordinación y supraordenación entre el Estado y los particulares. En el caso de las relaciones entre los órganos estatales, las relaciones pueden ser de subordinación, supraordenación o coordinación.

El Derecho Internacional Público, rige las relaciones entre distintos estados u organizaciones internacionales.

El Derecho Privado es el que concierne a los intereses privados de los individuos particulares, que rige las relaciones de este orden entre ellos.

También se rigen por Derecho privado las relaciones entre particulares y el Estado cuando éste actúa como un particular, sin ejercer potestad pública alguna (es, por ejemplo, el caso de las sociedades o empresas con personalidad jurídica propia creadas según las normas de Derecho mercantil y en las que el Estado o sus organismos autónomos ostenten un poder decisorio).

La clasificación entre Derecho público y privado se remonta a la antigua Roma, pero está hoy en día en declive: muchas técnicas y relaciones típicas del Derecho privado las encontramos en el ámbito de las relaciones con y entre los poderes públicos, y a la inversa, aspectos que usualmente se han dado en el campo del Derecho público aparecen adornando relaciones de Derecho privado.

También contribuye a esta situación la continua tendencia de la Administración pública de simplificar su funcionamiento acudiendo al Derecho privado, mediante la externalización de algunas de sus actividades en sociedades sujetas al Derecho privado.

En este sentido el Derecho público: comprende Derecho penal, Derecho constitucional, Derecho administrativo, Derecho tributario y Derecho procesal (penal, constitucional, administrativo, tributario).

El Derecho Público tiene las siguientes ramas:

El derecho constitucional.- Se ocupa de determinar la forma del Estado como representante jurídico de una Nación; así como determinar la extensión de los derechos de esos poderes respecto a los individuos como tales y como ciudadanos.

El derecho administrativo.- Tiene por objeto la organización y funcionamiento de los poderes públicos, en cuanto constituyen un gobierno o poder ejecutivo y determina la organización y la actividad, a la vez jurídica y técnica de ese poder en su aspecto de administración pública, es decir de poder ejecutivo, así como la extensión de sus facultades y prerrogativas frente a los particulares.

El Derecho tributario.- El Derecho tributario (también conocido como derecho fiscal) es una rama del Derecho Público que estudia las normas jurídicas a través de las cuales el Estado ejerce su poder tributario con el propósito de obtener de los particulares ingresos que sirvan para sufragar el gasto público en aras de la consecución del bien común.

Derecho penal.- Determina los delitos y las sanciones que deben ponerse a quienes las cometen.

Derecho procesal civil.- Tiene por objeto la organización de los tribunales civiles, su competencia y su jurisdicción, así como la determinación de los procedimientos que deben seguirse para hacer efectivos sus reclamos, es decir para realizar los derechos civiles de los particulares, como tales, mediante un procedimiento formal llamado proceso.

Derecho procesal penal.- Tiene por objeto la organización de los tribunales represivos, su competencia y la determinación de los procedimientos que deben seguirse para la investigación de los delitos y castigo de los responsables de ellos.

Derecho internacional público.- Determina los derechos y los deberes respectivos de los estados en sus relaciones mutuas.

Derecho internacional privado.- Tiene como principal objeto la resolución de los conflictos de jurisdicción, aplicables a los actos jurídicos que realizan los individuos de un país con otro.

Por su parte el Derecho privado: Derecho civil, Derecho mercantil, Derecho procesal (civil y mercantil).

El Derecho Privado tiene a su vez a las siguientes especialidades:

Derecho civil.- Es la rama del derecho que se ocupa del estudio de las relaciones civiles de los individuos entre sí como particulares, su estado, su capacidad, la organización de la familia, el régimen de los bienes y el estudio de los contratos

El derecho mercantil.- Se ocupa del estudio de las relaciones civiles de los individuos como particulares cuando éstos tienen el carácter de comerciantes o, sin serlo ejecutan actos de comercio.

Derecho Laboral.- Se ocupa de estudiar las relaciones de los individuos particulares, que guardan la situación de ser patronos y trabajadores.

#### **1.4. Finalidad del Derecho.**

El orden normativo de la actividad humana, el cual lo denominamos derecho, no está concebido por el mero interés de estar sujetos a normas o reglamentos, sino que, por lo contrario, tal ordenamiento tiene su propósito, metas, fines, absolutamente precisos y determinados, los mismos que se clasifican de acuerdo a su importancia en primarios y secundarios: la justicia y el orden son los primeros propósitos que el derecho persigue, la paz y la seguridad son fines de carácter secundario.

##### **1.4.1. La justicia.**

ARBUROLA VALVERDE, Allan (2008) "La Justicia quiere decir tratamiento igual de los iguales. La realización de la justicia exige que dos situaciones en las cuales las circunstancias relevantes son las mismas, sean tratadas en forma idéntica" Pág. 1

Decimos entonces que justicia es el supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada quien lo que es suyo y le

corresponde, la misma que esta impuesta por diversas normas jurídicas, dándonos como consecuencia que el derecho exige lo que es justo, puesto que el juzgar o declarar, con autoridad, cual es el derecho, viene a ser el acto propio de justicia.

#### **1.4.2. El orden.**

Según la página de internet [www.definicion.de.com](http://www.definicion.de.com) Orden, proviene del latín ordo, es la colocación de las cosas en su lugar correspondiente.

El término también se utiliza para nombrar a la buena disposición de las cosas entre sí.

Orden es aquella situación de normalidad en que se mantiene y vive un estado cuando se llevan a cabo las diversas actividades, individuales y colectivas, sin que en estas se produzcan perturbaciones o conflictos que puedan alterar el normal desenvolvimiento de una sociedad.

#### **1.4.3. La paz social.**

La Paz Social es el Bienestar de la Sociedad por medio de Estados organizados, desarrollando avances, objetivos y metas para la prosperidad de sus Estados.

En esta oportunidad el Jurista Hans Kelsen nos dice que "La Paz es una situación que se caracteriza por la ausencia de la Fuerza"

El verdadero orgullo de los pueblos civilizados y ordenados no los constituye sus progresos materiales, técnicos y económicos, ya que todo ello es consecuencia únicamente de la civilización, las generaciones bien cultivadas se precian de pacíficas, ya que solamente en una sociedad con un ambiente de sosiego y tranquilo pueden los hombres dedicar sus acciones y ejecutorias totalmente a tareas de bienestar para ellos y la sociedad en que cada uno de ellos se desarrolla.

La paz social no es más que la concordancia existente en una sociedad, en la que nadie teme a los abusos del poderoso, esa tranquilidad que disfrutan los hombres que tienen el privilegio de vivir en sociedades donde la cultura ha empezado por el conocimiento y cumplimiento de la ley

dando así una paz constructiva donde el hombre no puede abusar del hombre ya que existe una voluntad superior que le impide hacerlo, todo esto dentro del respeto a los sistemas jurídicos imperantes en una sociedad.

#### **1.4.4. La seguridad jurídica.**

Hay seguridad jurídica cuando el Derecho protege de forma eficaz un conjunto de intereses de la persona humana que se consideran básicos para una existencia digna.

La concepción de la seguridad jurídica va unida a dos ideas claves: la concepción liberal del Estado y la doctrina del "Estado de Derecho".

El Estado liberal considera su misión primordial asegurar la libertad de los ciudadanos frente al Estado mismo.

En cuanto al Estado de Derecho se entiende por tal en el que el ejercicio del poder en todas sus direcciones está sometido a reglas jurídicas que aseguran las libertades y derechos de los ciudadanos frente al Estado mismo.

Lo que caracteriza por tanto el Estado de Derecho al menos en su concepción originaria, es esa limitación del poder estatal en beneficio del conjunto de derechos reconocidos al ciudadano, que son considerados no como una graciosa concesión de la ley, sino como verdaderos derechos "naturales" anteriores y superiores al Estado, puesto que éste justifica precisamente en la medida en que los ampara y los hace efectivos.

La seguridad jurídica en su más amplia acepción se convierte así en el fin primordial y la razón de ser del Estado de Derecho.

Dando así que la seguridad jurídica es la garantía que el estado da a sus habitantes para que sus derechos sean respetados y sus obligaciones sean cumplidas dentro de la ley, siendo el estado el llamado a velar y garantizar el buen vivir y desenvolvimiento de las sociedades a quienes garantiza su bienestar dentro de la jurisdicción a la que ellos representan y la conforman.

## 1.5. Derecho Laboral.

Según BECERRA Germán(2010) derechos laborales son: "El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".Pag.32

Según CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo (2001)" Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y ala forma de presentación de los servicios, y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediaticas de la actividad laboral pág., 123.

Según la página de internet es.wikipedia.org.El derecho laboral o Derecho del trabajo es "el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado.

El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales."

Según NEVES MUJICA, Javier (2007) "el Derecho Laboral es un desprendimiento del derecho Civil relativamente reciente en su perspectiva histórica, ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás" Pág. 9

En la página de internet www.buenastareas.com, en el tema Derecho-Laboral se dice que:

"El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena."

En este sentido, el derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador (es), las asociaciones sindicales y el Estado.

El concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia productiva, y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

## **CAPÍTULO II**

### **EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

#### **2. Contrato Colectivo.**

##### **2.1. Definiciones.**

PARA BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago (1995) “Contrato colectivo de trabajo es el convenio formulado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos, con el objeto de establecer las condiciones en que debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.” Pág. 98.

El contrato colectivo de trabajo, tiene un problema terminológico; nadie piensa que tenga naturaleza contractual, se ha pensado en cambiar el término; en la exposición de motivos de la ley de 1970, al redactar el Proyecto, por convención colectiva de trabajo, pero no se hizo por estar la obra contemplada en la ley, jurisprudencia y doctrina.

El término contrato colectivo se lo conoce también como; contrato de paz social, tratado inter-sindical, reglamento corporativo, contrato de tarifa, pacto normativo, convención colectiva de trabajo, contrato sindical, entre otros.

Hay otra corriente que dice que no aceptan ni contrato, ni convenio, ya que el patrón lo celebra en observancia forzada de un mandato legal, como un acto debido, de donde la manifestación de la voluntad surge por el cumplimiento de una norma legal o pacto celebrado.

Dicen que no es un contrato de trabajo, ya que estos consisten en una promesa de trabajo y una promesa de salario, cosa que no se hace en el contrato colectivo de trabajo.

Otras doctrinas como la francesa, en el Código de Napoleón, lo considera meramente como convenio, por el cual una o varias personas se obligan hacia otro u otros a dar, hacer u no hacer alguna cosa.

El contrato colectivo de trabajo es un convenio pues resulta de un acuerdo de voluntades; pero es además, un contrato por el cual las partes se obligan recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Es un convenio acerca de las condiciones de trabajo, en donde las obligaciones de las partes se limitan a incluir en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que celebren las condiciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo.

Su efecto inmediato es producir derechos y obligaciones como cualquier otro contrato, las partes ligadas por un contrato colectivo de trabajo deben incluir las condiciones pactadas, en cada uno de los contratos individuales de trabajo que se celebre en el futuro.

Está destinado a regir los contratos de trabajo ya determinar su contenido. Porque en este no derivan las obligaciones de prestar energía de trabajo de pagar un salario.

Según la página de internet [www.es.wikipedia.org](http://www.es.wikipedia.org) manifiesta: “El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa).

También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos entre otros.

CEVALLOS María Elena (2000) manifiesta que el contrato colectivo es: “la segunda institución básica del Derecho Colectivo de Trabajo”...Se halla vinculada a las asociaciones profesionales por cuanto es el fruto de las

actividades que estas realizan para el logro de sus fines y además se vincula a los conflictos porque sirve para prevenirlos y evitarlos o ponerles término. Pág. 45.

El tesista considera que el contrato colectivo Es aquel que es celebrado por uno o más empleadores con uno o más sindicatos o asociaciones de trabajadores con el fin de garantizar en este instrumento mejores condiciones laborales tanto para el trabajador como para el empleador, fijándose en el todo lo convenido por parte de la asociación o sindicato con el o los empleadores, para satisfacer las necesidades de las partes y de esta manera evitar conflictos en un futuro.

En este sentido contrato colectivo es el que se celebra por los empleadores con los sindicatos o asociaciones de trabajadores, el cual tiene como objetivo alcanzar mejores condiciones de vida para los trabajadores y por ende para su familia y entorno.

El Art. 17 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo dispone que: “Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.”

## **2.2. Características del Contrato Colectivo.**

En el contrato colectivo se pueden establecer dos tipos de características; las generales y especiales.

Se los denomina generales porque afectan, a todas las cláusulas del contrato colectivo, estos caracteres corresponden a la totalidad el contrato colectivo; se compone de cláusulas obligatorias y de cláusulas normativas, las mismas que se refieren a la duración, forma, terminación y revisión del contrato colectivo.

Las características especiales son las que lo diferencian de otra clase de contratos y corresponden a uno de los elementos del contrato colectivo, esto es al elemento normativo, llamado también cláusula normativa.

Las cláusulas normativas se consideran incorporadas a los contratos individuales que se celebran entre el empleador y los trabajadores de la empresa para la cual se haya celebrado el contrato colectivo; pero esto ocurre no solo respecto a los contratos individuales que ellos celebren con posterioridad a la celebración del contrato colectivo, sino también con los que estuvieren vigentes desde antes, o sea, las cláusulas de los contratos individuales quedan automáticamente sustituidas por las del contrato colectivo que versen sobre las mismas materias.

El Contrato Colectivo presenta tanto elementos formales como personales; se puede determinar que dentro de los elementos formales el contrato colectivo ha de otorgarse por escrito ante el Director o Subdirector y a falta de estos ante el Inspector de Trabajo, en tres ejemplares luego de que la Asamblea General, de la respectiva asociación sindical, haya ratificado el acuerdo estipulado por los negociadores.

Podemos deducir que, tres son los requisitos formales que este precepto legal exige para la celebración del contrato colectivo; primero la forma escrita; segundo la autoridad ante quien ha de otorgarse y tercero el número de ejemplares en que ha de extenderse.

Por otro lado los elementos personales del contrato colectivo del trabajo se relacionan con las partes que intervienen en su celebración así como también con las personas a quienes comprenden sus cláusulas o sea su ámbito de validez personal, entre estas tenemos: el empleador y el trabajador.

La parte empleadora, podemos decir que es la parte empresarial del contrato colectivo, es o puede ser la persona natural o la persona jurídica bajo cuya dependencia prestan sus servicios personales los trabajadores.

La parte trabajadora es aquella que realizara el objeto por el cual se ha realizado el Contrato Colectivo es decir, con quienes el empleador ha realizado un convenio por obra o trabajo.

A diferencia de los empleadores, los trabajadores no pueden intervenir individualmente o como personas naturales en la celebración de los contratos colectivos de trabajo, porque el titular de la facultad de celebrarlas es la asociación de trabajadores legalmente constituida.

Nuestra legislación se refiere expresamente a dos tipos de cláusulas, a las que fijan las condiciones o bases de las relaciones laborales en la empresa o empresas llamadas normativas y a las relacionadas con la vigencia e imperio del contrato colectivo las denominan cláusulas de envoltura.

La parte normativa dentro de la definición del contrato colectivo son las que fijan las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

Las materias sobre las cuales han de versar las condiciones o bases son: horas de trabajo; monto de la remuneración; intensidad y calidad de trabajo; los descansos y vacaciones; el subsidio familiar y las demás condiciones que estipulen las partes.

Las cláusulas de envoltura tratan sobre los asuntos referentes a la vigencia, al imperio y al cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, de esas regulaciones unas son obligatorias y otras facultativas; las primeras deben constar en el contrato colectivo, las segundas pueden constar y si constan prevalece lo estipulado sobre lo prescrito en la ley, pero si no se dice nada al respecto se aplican las prescripciones legales.

En el contrato colectivo es forzoso que se haga constar cláusulas acerca de la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprende las circunscripciones territoriales en las que hayan de aplicarse el número de trabajadores de la empresa y el de los miembros de la asociación pactante y la posibilidad de suspender sus efectos o no.

Por el contrario pueden acordarse cláusulas acerca del tiempo de duración del contrato colectivo, este tiempo puede ser indefinido, fijo o por el de duración de una empresa o de una obra determinada, si nada se fijase al respecto será por tiempo indefinido.

Entre las cláusulas obligacionales las más frecuentes son las referentes al local sindical, a la contribución para la caja de las asociaciones profesionales, o para financiar determinadas actividades y sobre la solución de los conflictos colectivos de trabajo.

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

Se considera por tiempo indefinido el contrato colectivo en el que las partes así lo dicen expresamente en una de las cláusulas; y, aunque en todo contrato colectivo es obligación determinar el tiempo que ha de durar, si de hecho nada se dijera sobre el particular ese contrato no sería nulo, sino que se presumiría que es por tiempo indefinido; en ambos casos, el contrato estaría sujeto a revisión al vencimiento de dos años de vigencia de conformidad con las disposiciones legales.

Las partes tienen facultad para fijar el momento a partir del cual ha de entrar en vigencia el contrato colectivo; ese momento puede ser uno anterior al de la celebración, el mismo de la celebración o uno posterior a ello.

Nada obstaculiza para que las partes concedan efectos retroactivos a una o a algunas de las cláusulas del contrato colectivo o a todo el contrato, porque en virtud de su autonomía las asociaciones profesionales pueden legislar en principio, en la misma forma y con los mismos efectos que el Estado, hallándose sometidas también a las mismas restricciones, sobre todo respecto de los derechos adquiridos.

Con bastante regularidad se conviene que las alzas de sueldos y salarios que se acuerdan en los contratos colectivos sean pagados desde alguna fecha anterior a la celebración del contrato, sea aquella fecha la de la iniciación de las

negociaciones a la del comienzo del conflicto o cualquiera otra, a esta retroactividad evidente y expresa los autores acostumbran denominar como retroactividad propiamente dicha o retroactividad de segundo grado, puesto que la ley permite la retroactividad tan solo en casos específicos y no en todos.

El contrato colectivo es un conjunto de normas que han de aplicarse en el transcurso del tiempo, sin embargo es posible que hechos sobrevinientes que las partes no pudieron prever o que previstos no pudieron evitarlos impidan aplicar las normas del contrato colectivo.

Los efectos del contrato colectivo pueden suspenderse por las causas y en los términos estipulados en el contrato colectivo o en la ley.

Los pactos colectivos deben estipular si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, el tiempo máximo que éstas puedan durar y si el trabajador dejara o no de percibir su remuneración.

Si el contrato colectivo no contuviere estipulaciones sobre la suspensión y de hecho se interrumpiere el trabajo por causas accidentales e imprevistas, la suspensión del contrato colectivo se ceñirá a las prescripciones del Código del Trabajo al respecto.

En consecuencia, el empleador podría interrumpir el trabajo, autorizar a los trabajadores para que abandonen el establecimiento o no concurran a él durante el tiempo de la interrupción, pagarles la remuneración íntegra y conservar el derecho para recuperar el tiempo perdido, luego de que se haya restablecido el trabajo en la empresa

La suspensión del contrato va acompañada de la suspensión de las relaciones laborales.

El contrato colectivo de trabajo no es permanente como lo es o pretende serlo la ley, por el contrario se lo celebra con una duración limitada ya sea por tiempo fijo o ya sea por la duración de una empresa u obra determinada.

### **2.3. Terminación del Contrato Colectivo**

Entre las causas por las que se puede dar por terminado el contrato colectivo tenemos las siguientes.

Causas legalmente previstas en el contrato.- En el mismo contrato colectivo es posible fijar las causas de su terminación, estas pueden ser las que las partes tengan a bien acordarlas, sin embargo, la más frecuente es el vencimiento del plazo en los contratos por tiempo fijo.

Mutuo disenso.- En cualquier momento si las partes contratantes desean pueden dar por terminado el contrato colectivo sea a plazo fijo o indefinido.

Conclusión de la obra o servicio.- Para que el contrato colectivo termine por la conclusión de la obra o del servicio objeto del contrato, hace falta que el contrato colectivo sea, celebrado por el tiempo de duración de la obra o del servicio.

Muerte o incapacidad del empleador.- El empleador que interviene en el contrato colectivo puede ser persona natural o persona jurídica; la primera se halla sujeta al evento de la muerte, y la segunda a su disolución.

Si el empleador muere sin dejar sucesores el negocio se cierra, la empresa se liquida y terminan las relaciones individuales de trabajo y en consecuencia termina el contrato colectivo de trabajo.

Extinción de la persona jurídica.- Las personas jurídicas de cualquier clase pueden ser empleadores; pero como las personas jurídicas no se hallan expuestas a la muerte sino a la extinción, la misma que se registrará por las leyes correspondientes a la especie de personas jurídicas de que se trate.

Caso fortuito o fuerza mayor.- Se trata de sucesos que no se pudieron prever o que previstos no se pudieron resistir como un terremoto (caso fortuito) o provenga de la acción humana como un sabotaje (fuerza mayor).

Disolución o extinción de la asociación sindical.- Hay condiciones para que el contrato colectivo termine, una es que se extraiga la asociación sindical que intervino en la celebración del contrato colectivo y otra es que en su lugar no comparezca otra asociación sindical que manifieste su decisión de ocupar el sitio de la disuelta en el contrato colectivo.

La disolución del contrato colectivo.- En los contratos bilaterales va implícita la facultad para que con quien ha cumplido el contrato puede pedir a su arbitrio a la parte que no lo ha cumplido la disolución del contrato o su cumplimiento con indemnización de daños y perjuicios.

## CAPÍTULO III DIAGNÓSTICO

### 3. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA JEFATURA DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO DE COBIJA.

1. ¿Conoce Usted cual es el objetivo del Contrato Colectivo de trabajo?

TABLA N° 1

#### OBJETIVO DEL CONTRATO COLECTIVO

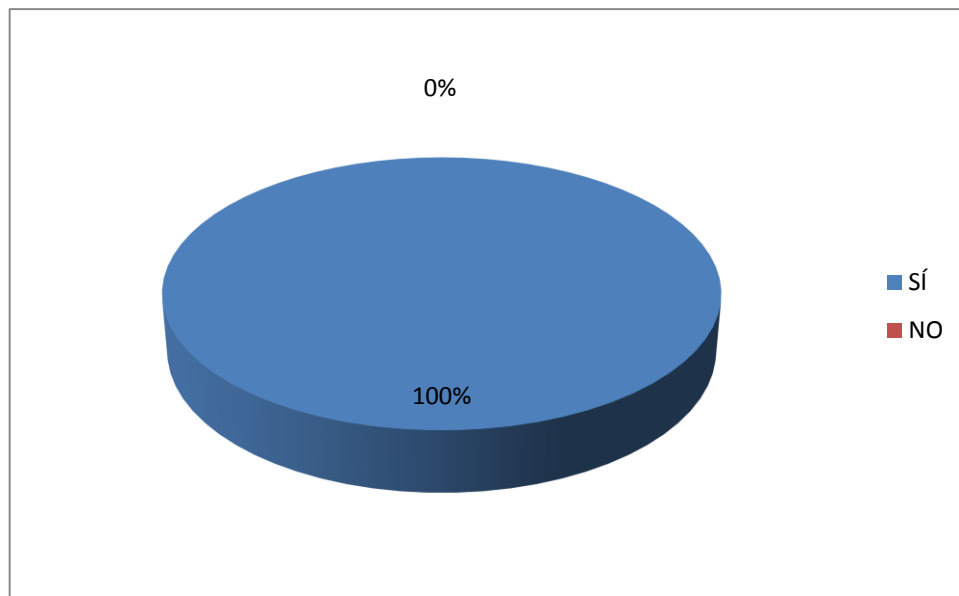
OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SÍ	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 1

#### OBJETIVO DEL CONTRATO COLECTIVO



Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

## **INTERPRETACIÓN**

Los encuestados manifiestan conocer el objetivo del Contrato Colectivo de trabajo.

**2.- ¿Considera usted, que los contratos colectivos de trabajo buscan el bien común de sus trabajadores?**

**TABLA N° 2**

### **BIEN COMÚN DE LOS TRABAJADORES**

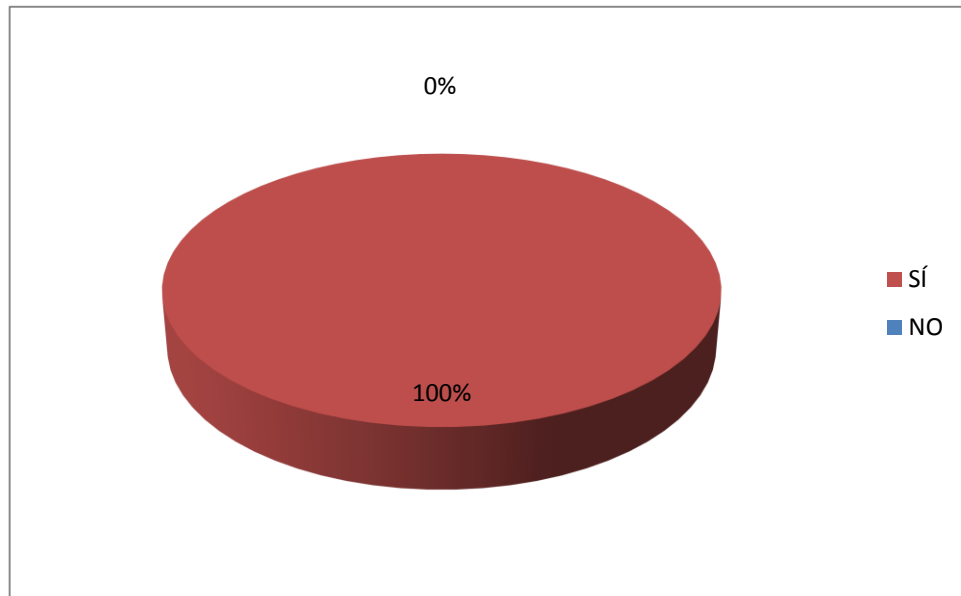
<b>OPCIÓN</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SÍ	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 2**

### **BIEN COMÚN DE LOS TRABAJADORES**



Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

### INTERPRETACIÓN

Se puede observar que 100%% de los encuestados manifiestan que los contratos colectivos de trabajo buscan el bien común de sus trabajadores.

**3.- ¿A su criterio piensa que la normativa que regula lo concerniente al Contrato Colectivo de Trabajo es suficiente?**

**TABLA N° 3**

### NORMATIVA DEL CONTRATO COLECTIVO

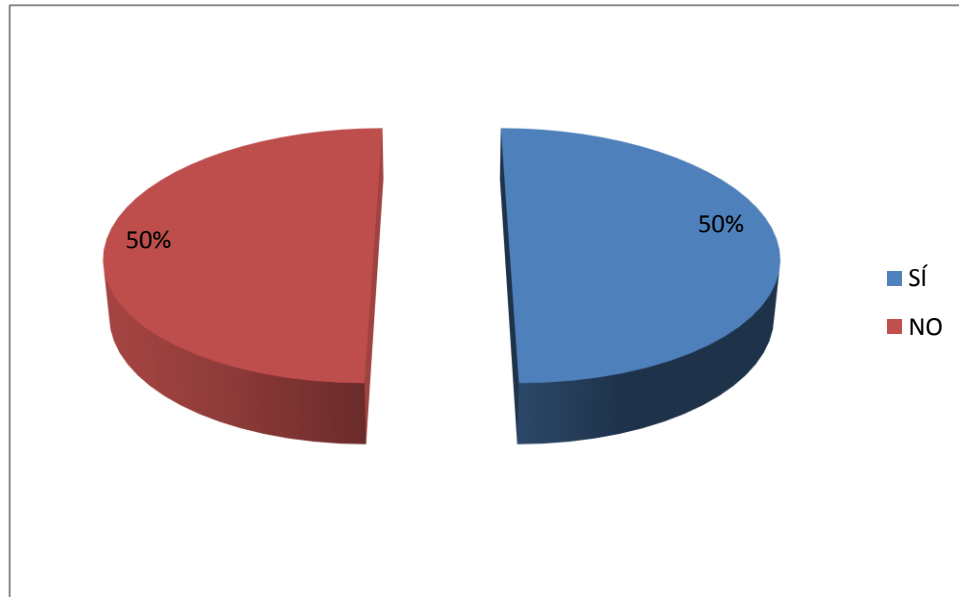
OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SÍ	1	50%
NO	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

### GRÁFICO N° 3

#### NORMATIVA DEL CONTRATO COLECTIVO



Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

#### INTERPRETACIÓN

El 50% de los encuestados manifiestan que la normativa que regula lo concerniente al Contrato Colectivo de Trabajo es suficiente, mientras que el otro 50% manifiesta que es insuficiente.

**4.- ¿Considera usted que los conflictos de trabajo especialmente en los casos de contratos colectivos se solucionan a través de la negociación?**

**TABLA N° 4**

**CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN**

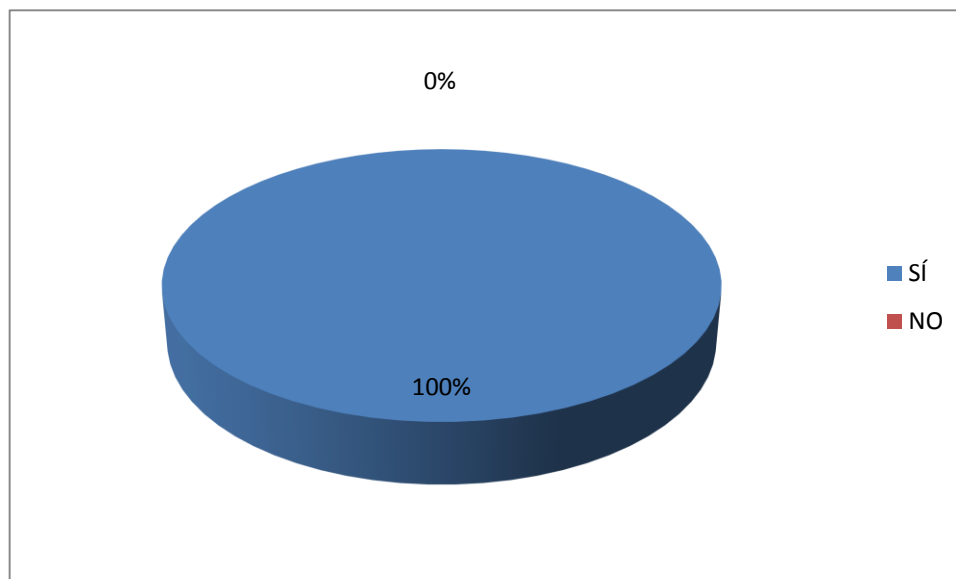
OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SÍ	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 4**

**CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN**



Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**INTERPRETACIÓN**

El 100% de los encuestados consideran que los conflictos de trabajo especialmente en los casos de contratos colectivos se solucionan a través de la negociación.

5.- ¿Cuál de estas causas considera usted inciden para que las negociaciones en los contratos colectivos no procedan?

TABLA N° 5

INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN

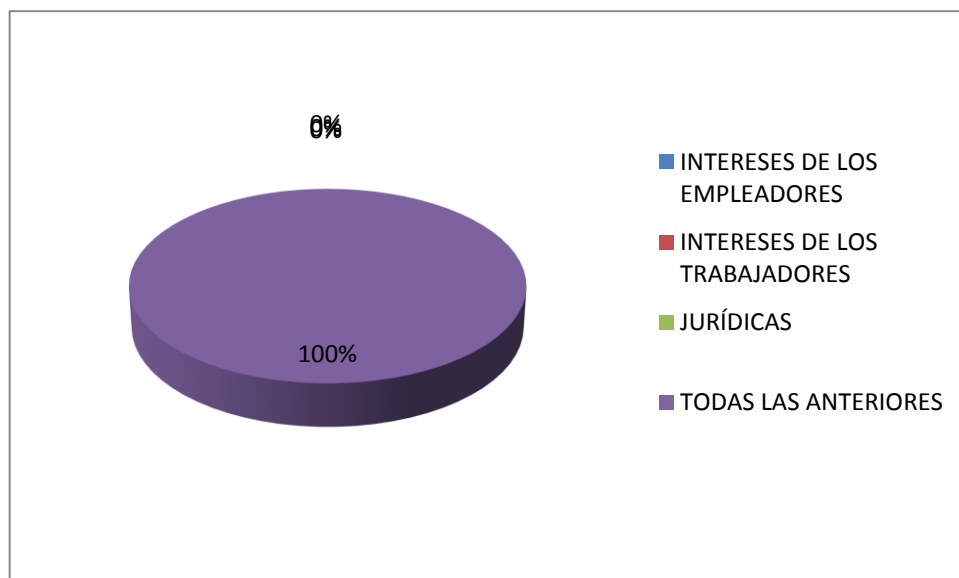
OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
INTERESES DE LOS EMPLEADORES	0	0%
INTERESES DE LOS TRABAJADORES	0	0%
JURÍDICAS	0	0%
TODAS LAS ANTERIORES	2	100%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 5

INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN



Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

## INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados manifestaron que los intereses de los trabajadores, de los empleadores y la parte jurídica son las causas para que las negociaciones en los contratos colectivos no procedan.

### 6.- ¿Conoce usted que es una técnica de negociación?

**TABLA N° 6**

#### **TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN**

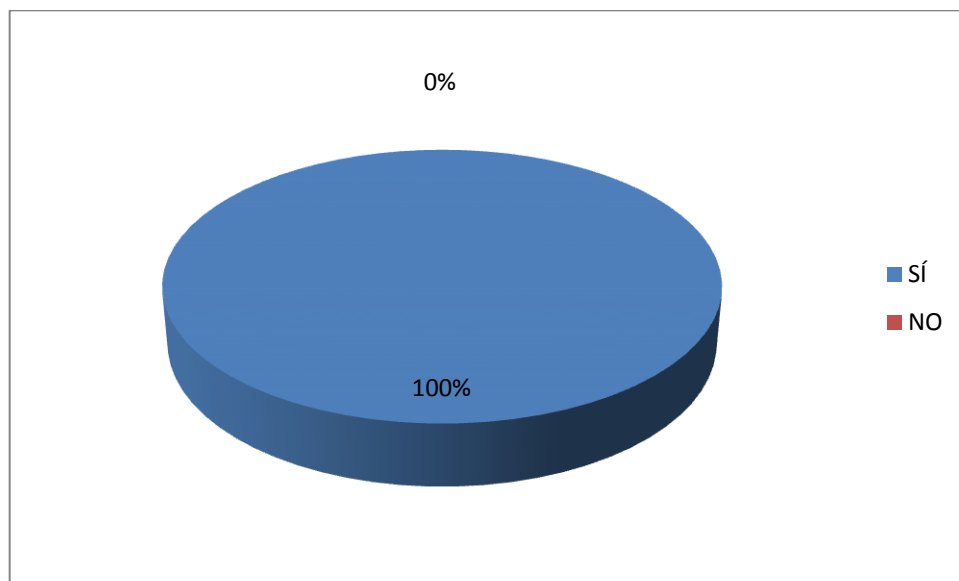
OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SÍ	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 6**

#### **TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN**



Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

## INTERPRETACIÓN

El total de los encuestados manifiestan conocer que es una técnica de negociación.

**7.- ¿Sabe usted si actualmente, en las empresas privadas se aplica alguna técnica de negociación a fin de solucionar los conflictos colectivos de trabajo?**

**TABLA N° 7**

### APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

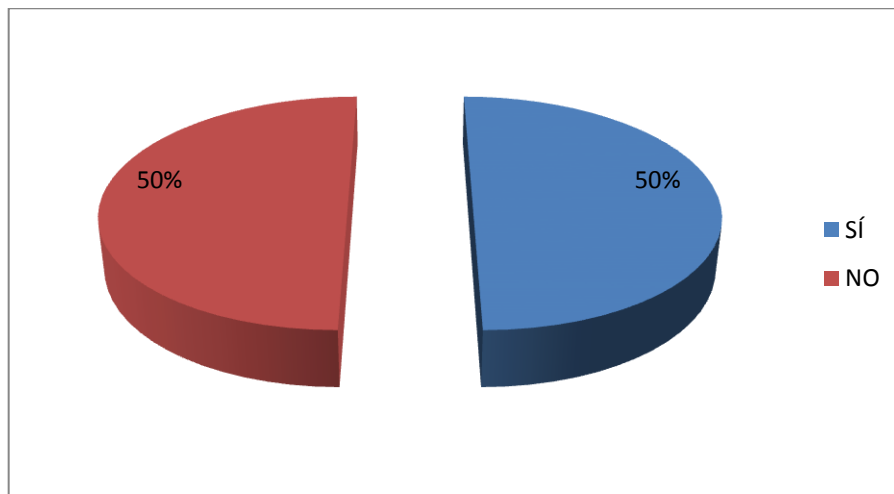
OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SÍ	1	50%
NO	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 7**

### APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN



Fuente: (Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

### **INTERPRETACIÓN**

El 50% de los encuestados manifestó conocer que en las empresas privadas se aplica alguna técnica de negociación a fin de solucionar los conflictos colectivos de trabajo; mientras que el otro porcentaje manifestó que no conocía.

**8.- ¿Considera usted necesario la aplicación de técnicas de negociación para poner fin a los conflictos colectivos de trabajo en las empresas privadas?**

**TABLA N° 8**

### **TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y CONFLICTOS COLECTIVOS**

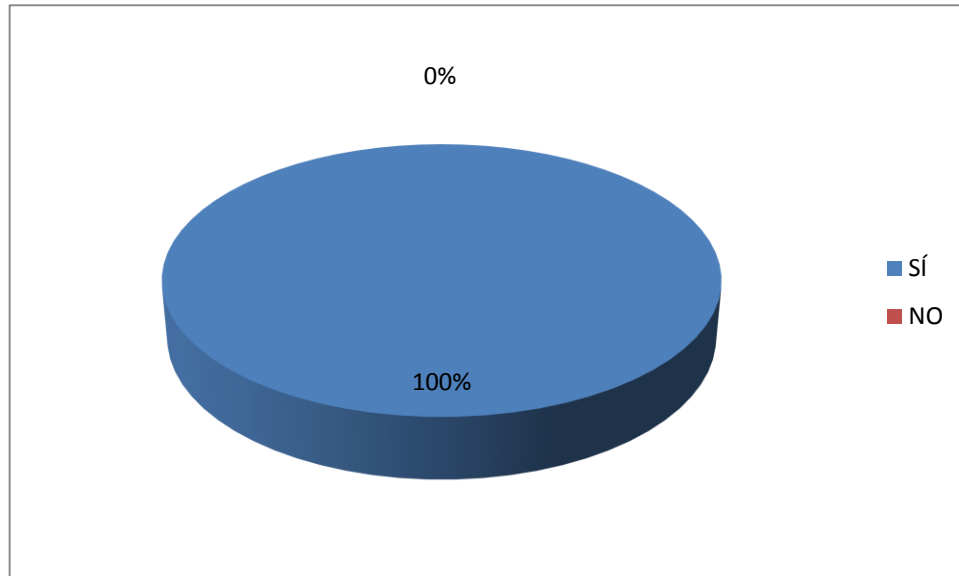
<b>OPCIÓN</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SÍ	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Fuente: (Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

## GRÁFICO N° 8

### TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y CONFLICTOS COLECTIVOS



Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

### INTERPRETACIÓN

Los encuestados manifestaron que si es necesaria la aplicación de técnicas de negociación para poner fin a los conflictos colectivos de trabajo en las empresas privadas.

**9. ¿Cree usted oportuno el exigir a las empresas privadas la creación de una unidad o departamento para la solución de conflictos colectivos de trabajo; dónde se apliquen técnicas de negociación contractual colectiva?**

**TABLA N° 9**

**APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

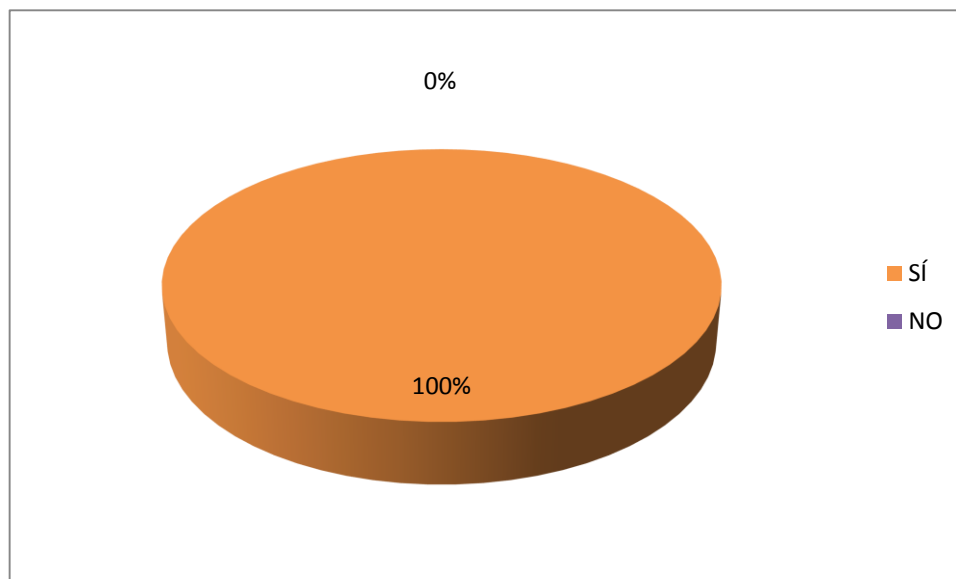
OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SÍ	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Fuente: (Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 9**

**APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**



Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**INTERPRETACIÓN**

El 100% de los encuestados manifiesta que, es oportuno el exigir a las empresas privadas la creación de una unidad o departamento para la solución de conflictos colectivos de trabajo; dónde se apliquen técnicas de negociación contractual colectiva.

10.- ¿Apoyaría usted una reforma o inclusión en la Ley o instrumento jurídico para la aplicación de técnicas de negociación contractual colectiva?

**TABLA N° 10**

**REFORMA DE LA LEY**

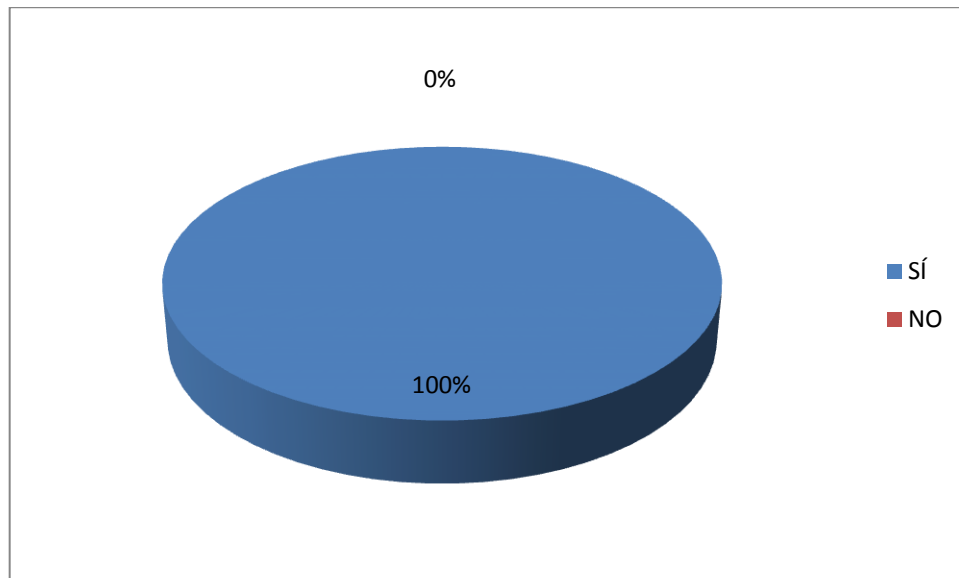
OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SÍ	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 10**

**REFORMA DE LA LEY**



Fuente:(Jefatura del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**INTERPRETACIÓN**

El 100% de los encuestados apoyaría una reforma o inclusión en la Ley o instrumento jurídico para la aplicación de técnicas de negociación contractual colectiva.

## **CAPÍTULO IV**

### **TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN**

#### **4. Técnicas de Negociación Colectiva.**

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical.

Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Según, ARTILES, Antonio (2000) Dice: “ La negociación colectiva ha sido entendida como uno de los derechos fundamentales por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 98 de 1949, su artículo 4 sanciona que:...Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre 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 el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.” Pág.68

WINDMULLER (1989) define a la negociación colectiva como: “el proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de los empleadores y de los trabajadores...”

Su objetivo primordial es la negociación y la aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulan las condiciones reales y de procedimiento de las relaciones de trabajo y determinan la relación entre las partes en este proceso”

Pág. 15

Son materias de negociación colectiva:

Remuneraciones,

Beneficios en especie o en dinero, y

Condiciones comunes de trabajo.

NO son materia de negociación colectiva:

Materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador, de organizar, o dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

Negociar es una actividad mediante la cual ambas partes tratan de satisfacer sus necesidades, mejorando o manteniendo la propia posición y sistema de valores, dando lugar a un nuevo valor.

En toda negociación la parte que tiene mayor capacidad de propuesta es la que consigue que se negocie sobre sus intereses, tener capacidad de propuesta quiere decir que sabe lo que quiere, puede exponerlo, argumentarlo y defenderlo.

Según BARRIAL, Penélope (2008) Negociar también significa: “que las partes ponen sobre la mesa de negociación su relación de fuerza y que están dispuestas en parte a ceder para crear un nuevo valor, el mismo que es el resultado de este proceso, así, el resultado es conseguir que el valor sea lo más favorable posible, perjudicando lo menos posible al otro.” Pág. 49.

Se considera que una negociación tiene éxito cuando las partes sienten que sus necesidades han sido satisfechas suficientemente, la capacidad de negociar depende de la experiencia y formación que cada una de las partes tiene.

La negociación es un proceso para resolver civilizadamente un conflicto.

Negociar supone un proceso de intercambio para llegar a una equilibrada satisfacción de dos o más partes.

La negociación es, para muchos, un resultado: la consecución de unos objetivos previstos.

Pero también es una actitud: estar dispuesto a intercambiar, buscar, encontrar soluciones válidas, llegar a acuerdos.

Las principales características de la negociación colectiva son:

- Se percibe a la otra parte como adversario, e inclusive como enemigo.
- Impera una gran desconfianza, especialmente hacia la empresa.
- Se negocia bajo una posición de fuerza y amenaza.
- Se oculta información relevante y se miente deliberadamente.
- Se maneja bajo una visión de corto plazo.
- Se involucra diversos intereses, unos explícitos y otros implícitos.
- Conlleva intereses económicos cuantiosos.
- Ocurren problemas en la comunicación.

Sin lugar a duda la negociación más difícil y complicada es la colectiva.

Una adecuada preparación es un elemento fundamental de la negociación colectiva, tanto que puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso, tradicionalmente, la negociación empieza con la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato, pero es conveniente iniciarlo mucho antes, para poder advertir, analizar y valorar los factores que incidirán en la etapa de la discusión.

Los factores que deben anticipar, valorar y trabajar son los siguientes

- Clima y ambiente laboral.
- Problemas laborales recurrentes que se han presentado en los últimos meses.
- Expectativas ideales y reales de los trabajadores y del sindicato.
- Política laboral y salarial del gobierno.

- Resultados previos de negociación en el área geográfica de la empresa y la de su rama o actividad.
- Contenido formal y real del pliego de peticiones.
- Anticipación de las metas sindicales.
- Capacidad e intención del Sindicato de usar la huelga.
- Políticas gubernamentales sobre la huelga.
- Análisis y determinación de las posibles alternativas de solución.
- Integración del equipo negociador.
- Contacto previo y coordinación con las autoridades laborales correspondientes.

La negociación debe plantearse cuando por ambas partes, se quiere evitar el recurso a la violencia directa, es decir, que las dos partes están conscientes que los enfrentamientos que podría originar el no estar de acuerdo tendrán consecuencias no deseadas

Se quiere evitar costes muy elevados sean estos materiales o inmateriales, las partes están conscientes que el mantenerse en su actual situación supone una inversión innecesaria de energía en la cual ambas partes están perdiendo.

Se quiere obtener un nuevo valor, es decir ambas partes se quieren beneficiar llegando a un acuerdo mutuo.

Estos tres requisitos pueden darse por igual o separados, pero como mínimo tan solo es necesario de uno de ellos para sentarse en la mesa de negociación.

La gran parte de negociaciones son referentes al tema económico, y muchos que aparentemente no lo son terminan siéndolo, puesto que se los plantea desde la perspectiva de su costo, existen otros aspectos que son innegociables, ya sea por que afectan al sistema de valores o creencias, entre estos tenemos las creencias religiosas, políticas y la autoridad, también existen temas que no serán negociados por que se los ha excluido del ámbito negociador.

Con normalidad suele suceder que si se toca el tema de valores durante la negociación la parte afectada se cierra en banda y boicotea consciente o inconscientemente la negociación.

En consecuencia es sumamente importante conocer cuáles son las pautas que pueden influir en un proceso de negociación.

#### **4.1. Modelos de Negociación.**

Para el planteamiento de cualquier modelo de negociación se debe primeramente establecer el marco de la negociación: que incluye el lugar (negociar donde nos resulte más cómodo y seguro), el tiempo (hay que pactar cuánto tiempo vamos a estar negociando) y la oportunidad, es decir el momento oportuno para negociar se da cuando para nosotros no sea importante y sí para la otra parte.

Posterior a esto se debe configurar la actitud negociadora que se resume en las siguientes:

- Una actitud competitiva, que se caracteriza por motivaciones de tipo pragmático, donde su prioridad es conseguir la mayor parte de los beneficios.
- Una actitud cooperativa, que es la propia de los negociadores preocupados de defender sus intereses, usando para ello la armonía y el consenso, la colaboración y las relaciones cordiales. Y por último.
- Una actitud negociadora por principios, donde se trata de separar entre dos niveles en la negociación.

Por un lado el núcleo de la negociación respecto del cual se recomienda la máxima dureza y objetividad y, por otro, las personas que negocian, donde se recomienda la máxima corrección y respeto a su persona.

En este sentido se pueden identificar tres modelos básicos de negociación, expuestos por: BARRIAL, Penélope y estos son: por posición, por principios y por situación.

#### **4.1.1. Negociación por posición.**

A través del tiempo se ha negociado de forma que cada negociador, desde su posición de partida que mantenía obstinadamente, va generando pequeñas concesiones para que la negociación continúe, este tipo de negociación se ha desarrollado mucho y está basada en los juegos de ganancia cero, es decir, lo que el uno gana el otro pierde.

De igual manera se ha desarrollado a través de muchos dilemas, siendo el más usual el dilema del prisionero, que no es más que la cooperación mutua para que las partes que intervienen en una negociación ganen o pierdan simultánea dependiendo de las decisiones que los sujetos toman de forma interdependiente.

En este tipo de negociación hay un paralelismo entre la teoría de juegos y la negociación, produciendo el dilema del negociador, así, sus actuaciones son afectadas e influidas por las decisiones de la otra parte, pero con la diferencia de que en los juegos las reglas son conocidas y preestablecidas, y en las situaciones reales de negociación nos encontramos con diferentes problemas, como la falta de comunicación, interpretación o posesión de diferente información.

El negociador asume una posición inicial “ancla” y se defiende intentando no ceder frente a las demandas del otro.

Si el otro adopta la misma táctica, se efectúan concesiones a medida que transcurre la negociación, generalmente a cambio de las concesiones de su contraparte.

Generalmente el proceso llega a un acuerdo que es una posición intermedia, pero no siempre es así.

Mientras más extremas sean las posiciones iniciales y más pequeñas las concesiones, más tiempo y esfuerzo se necesitarán para descubrir si un acuerdo es posible o no.

Tácticas como demoras, amenazas de rompimiento, la inmovilidad, se tornan comunes. Aumentan el tiempo y los costos de un acuerdo, así como el riesgo de que no se logre.

Esta negociación conduce a un deterioro de Tácticas como demoras, amenazas de rompimiento, la inmovilidad, se tornan comunes. Aumentan el tiempo y los costos de un acuerdo, así como el riesgo de que no se logre.

Esta negociación conduce a un deterioro de la confianza entre las partes y refuerza la sensación de que el otro es un adversario.

Tácticas como demoras, amenazas de rompimiento, la inmovilidad, se tornan comunes. Aumentan el tiempo y los costos de un acuerdo, así como el riesgo de que no se logre.

Esta negociación conduce a un deterioro de la confianza entre las partes y refuerza la sensación de que el otro es un adversario.

El problema básico en una negociación no es el conflicto entre posiciones, sino el conflicto entre necesidades, deseos, preocupaciones y temores de las partes.

Estos deseos y preocupaciones son intereses. Los intereses motivan a las personas a negociar, son el resorte silencioso detrás de las posiciones.

La posición es algo que usted decide. Lo que lo impulsó a negociar son sus intereses.

Posiciones: Demandas, pretensiones y exigencias que plantean las partes en una negociación.

Son las partes concretas que las partes creen que desean: dinero, plazos, condiciones que tienden a centrarse en resultados específicos y concretos. Limitan la solución, crean confrontación.

Negociar por intereses significa pasar por encima de lo aparente para llegar a lo sustancial, a lo verdaderamente importante.

Resulta fundamental la exploración de los intereses y/o necesidades de la contraparte para llegar a un acuerdo satisfactorio de las dos partes

El arte de la negociación se basa en saber: Que será lo quiere la otra persona, para luego decidir si se lo doy, si se lo niego o si negocio lo que el otro quiere, por lo que yo quiero.

#### **4.1.2. Negociación por principios.**

Es un tipo de negociación desarrollada por la Universidad de Harvard, no es más que cada negociador trata de satisfacer los intereses de la otra parte para lograr obtener lo que él pretende.

Según la página de internet [www.coachingcomercial.com](http://www.coachingcomercial.com) “La Negociación por Principios, o Negociación Método Harvard, debemos ser duro con el problema, suave con las personas.

La Negociación por Principios propone una metodología para negociar mejor y conseguir acuerdos más duraderos.”

En este modelo de negociación se desarrolla un método de negociación denominado negociación sobre la base de principios o méritos, cuyos elementos fundamentales son:

- Separar las personas del problema.
- Centrarse en los intereses y no en las posiciones.
- Generar el mayor número de opciones posibles antes de decidir un curso de acción.
- Insistir en que la solución o el resultado de la negociación debe basarse en algún criterio objetivo.

La negociación se desarrolla por personas las mismas que no son monolíticas o de una sola pieza, sino que tienen sus intereses propios,

sus escalas de valores, diferencias culturales y muchas veces es difícil separar a las personas de las cuestiones que están discutiendo.

Se tiende a identificar el problema que se negocia con la parte que defiende un punto de vista diferente al nuestro.

Si la dinámica de la negociación descansa en la defensa de posiciones por uno y otro lado, la posibilidad de conflicto es elevada.

La negociación por principios:

- Debe conducir a un acuerdo sensato, si el acuerdo es posible.
- Debe ser eficiente.
- Debe mejorar, o por lo menos, no deteriorar la relación entre las partes.
- La “negociación según principios o negociación con base a méritos” se resume en 4 puntos básicos que definen un método directo de negociación las personas, los intereses, las opciones y los criterios.

#### **4.1.3. Negociación por situación.**

Este modelo parte de la base que el negociador no está aislado, tiene ante sí el otro negociador, pero además ambos están inmersos en una situación que los influyen tanto a ellos como a su relación, esta es la negociación que es la que se desea implantar y a la cual se va a dar mayor énfasis en la presente investigación.

#### **4.2. La Mediación.**

La mediación es el procedimiento por el cual las partes en conflicto, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, resuelven inteligente y creativamente sus controversias, arribando a una solución mutuamente satisfactoria.

La mediación se inicia por solicitud de las partes o por propia iniciativa de la Defensoría del Pueblo.

La solicitud de mediación se dirigirá, por escrito, al Defensor del Pueblo, solicitando su intervención para lograr un acuerdo, en los términos de la ley, respecto de una diferencia determinada.

La solicitud podrá ser presentada por una o varias partes, o de sus representantes debidamente autorizados y contendrá:

Nombres y apellidos.

Domicilio.

Una síntesis de las diferencias a ser resueltas.

La Mediación evita pleitos. Con la mediación se logran acuerdos que permiten prevenir un litigio eventual o terminar un pleito pendiente, sin los trámites, costos y formalismos procesales.

Es ágil. La mediación se desarrolla, por regla general, en una única audiencia.

Es eficaz. El 95% de los casos de mediación que se presentan terminan en un buen acuerdo.

Tiene Rigor de Ley. El acuerdo logrado en la mediación es obligatorio según las leyes vigentes y tiene efecto de cosa juzgada, es decir, es definitivo.

Es económica. Los servicios que presta la Dirección de Mediación de la Defensoría del Pueblo son gratuitos y no necesitan de la asistencia de un abogado.

En la mediación las partes resuelven directamente sus discrepancias, convirtiéndose en los mejores voceros de sus intereses y en los mejores jueces de sus causas.

Es reservada. Nada de lo que se discuta durante la audiencia de mediación puede trascender o conocerse fuera de su ámbito.

La Ley de Arbitraje y Mediación establece que: la mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un

tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.

La Ley de Arbitraje y Mediación faculta a las personas naturales o jurídicas, públicas o privada, a utilizar el procedimiento de mediación.

### **4.3. El Arbitraje.**

El arbitraje es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la controversia que es obligatoria para las partes. Al escoger el arbitraje, las partes optan por un procedimiento privado de solución de controversias en lugar de acudir ante los tribunales.

Las características principales del arbitraje son:

- Un proceso de arbitraje únicamente puede tener lugar si ambas partes lo han acordado.
- En el caso de controversias futuras que pudieran derivarse de un contrato, las partes incluyen una cláusula de arbitraje en el contrato.
- Una controversia existente puede someterse a arbitraje mediante un acuerdo de sometimiento entre las partes.
- A diferencia de la mediación, una parte no puede retirarse unilateralmente de un proceso de arbitraje.
- Las partes pueden seleccionar conjuntamente a un árbitro único.
- Si optan por un tribunal compuesto por tres árbitros, cada parte selecciona a uno de los árbitros y éstos seleccionarán a su vez a un tercer árbitro que ejercerá las funciones de árbitro presidente.
- Otra posibilidad es que el Centro de arbitraje escogido proponga árbitros especializados en la materia en cuestión o nombre directamente a miembros del tribunal arbitral.
- El Centro debe poseer una amplia base de datos sobre árbitros, que incluye a expertos con vasta experiencia en el ámbito de la solución de

controversias y expertos en todos los aspectos técnicos y jurídicos de la propiedad intelectual.

- El arbitraje es neutral además de seleccionar árbitros de nacionalidad apropiada, las partes pueden especificar elementos tan importantes como el derecho aplicable, el idioma y el lugar en que se celebrará el arbitraje. Esto permite garantizar que ninguna de las partes goce de las ventajas derivadas de presentar el caso ante sus tribunales nacionales.
- El arbitraje es un procedimiento confidencial, protege específicamente la confidencialidad de la existencia del arbitraje, las divulgaciones realizadas durante dicho proceso, y el laudo.

#### **4.4. La Conciliación.**

"Conciliar" se deriva del vocablo latino "Conciliare", que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.

Cabe señalar, que tradicionalmente el acto de conciliar se ha visto reflejado dentro de un proceso judicial, donde los sujetos que intervienen como partes tienen intereses opuestos.

Es una forma directa y civilizada de solucionar conflictos o diferencias que surjan entre las personas, por virtud de una relación contractual o de otra naturaleza, que sea susceptible de transacción o desistimiento y en la cual la definición de la situación corresponde a las partes, quienes a través de la mediación de un tercero experto e imparcial, que propicia un espacio de diálogo, pueden lograr un acuerdo amistoso y de mutuo beneficio, con pleno efecto jurídico.

La Conciliación de acuerdo a lo antes expresado, busca que las partes con asistencia del conciliador-puedan:

- Lograr su propia solución en base a la creatividad.
- Promover la comunicación, entendimiento mutuo y empatía.

- Mejorar sus relaciones.
- Minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial.
- Trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mutuo para resolver un conflicto.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5. conclusiones y**

##### **5.1. Conclusiones.**

- Tanto trabajadores como autoridades en su mayoría consideran que la normativa que regula el contrato colectivo de trabajo son insuficientes, existiendo desconfianza en el ordenamiento jurídico.
- Se reconoce a la negociación como una forma de solución de conflictos colectivos, pero no se la considera como una figura jurídica alternativa al proceso administrativo y judicial de resolución de conflictos laborales, teniendo que tanto empleadores como trabajadores ceñirse a lo dispuesto en la Legislación, sin opción a recurrir a medios alternativos de solución de conflictos de manera privada o extrajudicial.
- Las empresas privadas no cuentan con iniciativas propias para impulsar ante un conflicto colectivo de trabajo, técnicas de negociación colectiva, teniendo que recurrir a la autoridad; para que sea ella quien; dé una solución viable a los conflictos, que en muchas de las veces no es acorde a los intereses de las partes.
- En otras legislaciones principalmente en las Europeas el derecho laboral cada vez va evolucionando legislándose actividades obrero-patronales que se consideraban antes, muestra de ello es la negociación colectiva.

## 5.2. Recomendaciones:

- Es necesario que los dirigentes sindicales afiancen y socialicen su trabajo de manera permanente, a fin de crear sólidos niveles de confianza, para que esta acción se convierta en apoyo constante a las diversas actividades emprendidas en pos del bienestar de clase, evitando de esta manera caer en vicios de corrupción al buscar intereses particulares, aduciendo lucha gremial.
- Es inexcusable la necesidad de ampliar la legislación en referencia al capítulo de los contratos colectivos de trabajo, y de esta manera cubrir ciertos vacíos legales y reforzar la legislación en beneficio tanto de los empleadores como de los trabajadores.
- Es oportuno pugnar por la posibilidad de que tanto empleadores como trabajadores puedan acceder dentro del marco legal laboral a medios alternos de solución de conflictos, de esta manera se justifica impulsar la inclusión de nuevos preceptos legales que contribuyan a este fin.
- Se debe capacitar tanto a empleadores como trabajadores sobre técnicas de negociación a fin de que puedan solucionar sus conflictos de manera ágil y oportuna, recurriendo al mismo tiempo principio de economía procesal.

## **Bibliografía.-**

### **Referencias Bibliográficas**

- ARBUROLA VALVERDE, Allan "Los Fines del Derecho" Editorial Español (2008) Pág. 1
- ARTILES, Antonio; "Manual de Sociología del Trabajo" publicaciones Delta (2000) Pág.68
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago "Derecho del Trabajo" Edition, illustrated. (1995) Pág. 98.
- BARRIAL, Penélope "Proyecto de Reforma laboral" (2008) Pág. 49.
- BECERRA Germán "Clínica Jurídica Laboral" Sello editorial (2010) .Pag.32. 6.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo "Diccionario Jurídico Elemental" (2001)" pág., 119, 120,123.
- CEVALLOS María Elena; "Legislación Laboral" Ediciones Universidad Técnica Particular de Loja" (2000) Pág. 28, 45.
- COVIELLO, Nicolás "Doctrina General del Derecho" (1949) Pág. 76.
- HUBNER GALLO, Jorge (1952) "Filosofía del Derecho" Edición Jurídica Chile, Pág. 272.
- NEVES MUJICA, Javier, "Introducción al Derecho del Trabajo" Lima, Editogrant (2007) Pág. 9.
- ROJAS, Roció, "Teoría General del Derecho" (2007) Edición 2da. Pag. 2
- WINDMULLER "Teorías del conflicto y negociación"UOC (1989) Pág. 15

### **Bibliografía**

Hernández, Sampieri Roberto, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, México, Mac Graw-Hill, 2003.

Ministerio de Trabajo y Empleo, Dirección General de Asuntos Sindicales, Programa: Sistemas de prevención y resolución de conflictos. OEA-Bolivia. Modulos del II al V. La Paz, 2005.

Roger Fisher y William Ury. Las técnicas de negociación y manejo de conflictos en:  
<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/729>

## ANEXOS

### ENCUESTA

1.- ¿Conoce Usted cual es el objetivo del Contrato Colectivo de trabajo?

SI ( )

NO ( )

2. ¿Considera usted, que los contratos colectivos de trabajo buscan el bien común de sus trabajadores?

SI ( )

NO ( )

3.- ¿A su criterio piensa que la normativa que regula lo concerniente al Contrato Colectivo de Trabajo es suficiente?

SI ( )

NO ( )

4.- ¿Considera usted que los conflictos de trabajo especialmente en los casos de contratos colectivos se solucionan a través de la negociación?

SI ( )

NO ( )

5.- ¿Cuál de estas causas considera usted inciden para que las negociaciones en los contratos colectivos no procedan?

a).- Intereses de los empleadores ( )

b).- Intereses de los trabajadores ( )

c).- Jurídicas ( )

d).- Todas las anteriores ( )

6.- ¿Conoce usted que es una técnica de negociación?

SI ( )

NO ( )

7.- ¿Sabe usted si actualmente, en las empresas privadas se aplica alguna técnica de negociación a fin de solucionar los conflictos colectivos de trabajo?

SI ( )

NO ( )

8.- ¿Considera usted necesario la aplicación de técnicas de negociación para poner fin a los conflictos colectivos de trabajo en las empresas privadas?

SI ( )

NO ( )

9.- ¿Cree usted oportuno el exigir a las empresas privadas la creación de una unidad o departamento para la solución de conflictos colectivos de trabajo; dónde se apliquen técnicas de negociación contractual colectiva?

SI ( )

NO ( )

10.- ¿Apoyaría usted una reforma o inclusión en la Ley o instrumento jurídico para la aplicación de técnicas de negociación contractual colectiva?

SI ( )

NO ( )

Gracias

