

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO
UNAN-MANAGUA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICAS**



**TRABAJO DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL
TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO.**

**TEMA:
DERECHO LABORAL.**

**SUBTEMA:
Efectividad del convenio colectivo de trabajo del Instituto de Telecomunicaciones y
Correos TELCOR, suscrito con el Sindicato de Profesionales de la regulación de
las telecomunicaciones de servicios postales SIPRETELSEP en el periodo 2011-
2012**

**TUTOR: MSc. KARLA MARITZA RIVERA DUBÓN.
PRESENTADO POR:
Bra. KAREN ALEJANDRA PICADO ROCHA.
Bra. MARTHA JADETH DELGADILLO.**

Managua 03, de febrero de 2014.

Agradecimiento

Nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que nos brindaron su ayuda y han estado ahí para nosotras.

A nuestra Tutora MSc. Karla Rivera Dubon por haber tutoriado nuestro Trabajo y brindarnos su apoyo Incondicional.

Gracias Dios por permitirnos llegar hasta donde hemos llegado.

TEMA GENERAL

Derecho Laboral

TEMA ESPECÍFICO

Efectividad del convenio colectivo de trabajo del Instituto de Telecomunicaciones y Correos TELCOR, suscrito con el Sindicato de Profesionales de la regulación de las telecomunicaciones de servicios postales SIPRETELSEP en el periodo 2011-2012

INDICE

Capítulo I

Introducción.....	pág. 4
Justificación.....	pág. 5
Objetivos.....	pág. 6
Hipótesis.....	pág. 7
Planteamiento del Problema.....	pág. 8
Marco Teórico.....	pág. 9
Antecedentes del Convenio Colectivo.....	pág. 9
Antecedentes Históricos.....	pág. 11
Definición de Convenio Colectivo.....	pág. 14
Terminología.....	pág. 15
Objetivo de la Convención Colectiva.....	pág. 17
Naturaleza Jurídica de la Convención Colectiva.....	pág. 18
Características de la Convención Colectiva.....	pág. 21
Elementos de Validez.....	pág. 23
Fundamento Constitucional.....	pág. 23
Importancia de la Convención Colectiva.....	pág. 24
Efectos Jurídicos de la Convención Colectiva.....	pág. 24

Capítulo II

Análisis del Convenio Colectivo SIPRETELSEP.....	pág. 26
Clausulas Introductorias.....	pág. 27
Clausulas Sindicales.....	pág. 28
Cláusulas de Estabilidad Laboral.....	pág. 29
Cláusulas de Condiciones Generales de Trabajo.....	pág. 30
Clausulas relativas a la mujer Trabajadora.....	pág. 31
Clausulas sobre Higiene y Seguridad del Trabajo.....	pág. 32
Clausulas sobre Beneficios Socio-Económico.....	pág. 33

Capitulo III

Efectividad del Convenio Colectivo.....	pág.38
Resultados de la Encuesta.....	pág. 38
Resultados de la Entrevista.....	pág. 44
Diseño Metodológico.....	pág. 46
Enfoque de la Investigación.....	pág. 47
Población y Muestra.....	pág. 49
Métodos Empíricos empleados.....	pág. 50
Conclusiones.....	pág. 51
Recomendaciones.....	pág. 53
Bibliografía.....	pág. 55

RESUMEN

El contrato colectivo de trabajo tiene sus orígenes en el comportamiento humano del hombre, nace como una necesidad de integración grupal; característica desde siempre y se mira reflejado en diferentes etapas de desarrollo como: la familia, el pueblo, el Estado en donde el hombre va manifestando su personalidad y comprendiendo su entorno y de esa forma va creando mecanismos de defensa de sus derechos.

Históricamente el contrato colectivo de trabajo nace para defender a la clase obrera más desprotegida frente a empleadores que abusaban de las jornadas laborales, explotaban a niños y mujeres sin que nadie pudiera garantizarles a éstos mejoras en sus condiciones laborales.

La convención colectiva de trabajo es más que un simple contrato de derecho privado. Su condición esencial es cubrir a personas que no participaron en su celebración. El elemento normativo es la esencia de toda convención colectiva, eliminarlo equivaldría a desnaturalizar los fundamentos de una convención. El hecho que abarque a varias personas no le da carácter colectivo sino el carácter de contrato individual múltiple o contrato pluripersonal y de contrato de adición en lo que es aplicable a aquellos que con posterioridad a su celebración se incorporaron al sindicato estipulado (Arauz, 1995, pág. 12).

Uno de los objetivos de la presente investigación es precisamente el análisis de las cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo suscrito entre TELCOR y SIPRETELSEP a la luz de la legislación laboral vigente, para luego valorar la efectividad del mismo entre los trabajadores y empleador, por lo cual se realizó la elaboración de instrumentos, como lo fue entrevista y encuestas, cada instrumento se analizó de manera individual, con el fin de obtener resultados cualitativo y cuantitativos que permitan describir con claridad el problema de estudio.

Siguiendo este mismo criterio se aplicó encuestas a trabajadores siendo una muestra de 2.53% que es el equivalente de 20 trabajadores de los 790 trabajadores que ahí laboran, con el objetivo de valorar la efectividad del Convenio Colectivo.

1. Después de haber realizado las encuestas y analizado los datos obtenidos llegamos a las siguientes Conclusiones:

2. Si bien es cierto el convenio colectivo es un instrumento que está a favor de los trabajadores y que debería darles beneficios adicionales a los que están planteados por la ley; este convenio en particular celebrado entre SIPRETELSEP y TELCOR, lo que hace en la mayoría de sus cláusulas es reafirmar estos derechos ya dados por la ley.

3. Toda institución sea o no gubernamental debería de ser prioridad principal el dar a conocer a uno y cada uno de sus trabajadores el Convenio Colectivo que esta celebra con sus trabajadores.

4. Nunca un convenio debe de estar en contra de la norma sustantiva, en este caso como lo expresa este convenio que deja por fuera de el a los trabajadores que tienen contrato por tiempo determinado, pasando por alto lo que estipula el artículo 237. Las cláusulas de la convención colectiva se aplicarán a todas las personas de las categorías comprendidas en la convención que trabajan en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato. Esto se entiende también para beneficios y cualquier mejora que no esté comprendida en su contrato individual de trabajo.

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral es un derecho que como cualquier otro derecho abarca muchos campos dentro del mismo. No podemos pasar por alto que este Derecho tiene un gran valor económico y social; podrán verse como dos caras diferentes desde otros puntos de vista, pero aquí es donde se relacionan y buscan la armonía. Contenido el Derecho Social en el Derecho Económico o viceversa, partimos que todas las relaciones que nazcan de este derecho deben ser tuteladas y debidamente respetadas ya sean las nacidas del Derecho Social o las que nazcan dentro del marco del Derecho Económico.

El Derecho Laboral crea el ambiente propicio para que ambas partes converjan en un mismo punto de vista, de esta manera tanto trabajador como empleador logran unir fuerzas y cada parte se encuentre en el punto de balance.

El presente estudio trata el análisis del convenio colectivo celebrado entre el Instituto Nicaragüense de Telecomunicaciones y Correos de Nicaragua (TELCOR) con el Sindicato de Profesionales de la Regulación de las Telecomunicaciones de Servicios Postales (SIPRETELSEP) a la luz de la legislación laboral vigente.

Para cumplir con este objetivo, la investigación se estructura en tres capítulos.

El primer capítulo nos expone los que es los antecedentes generales y con respecto a Nicaragua, y generalidades del Convenio Colectivo.

En el segundo capítulo se hace un análisis detallado de todas las cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo y en el tercer capítulo se hace el análisis de resultados en base a los instrumentos aplicados.

Concluimos el trabajo con nuestras propias conclusiones y recomendaciones

II. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo general analizar el convenio colectivo celebrado entre el Instituto Nicaragüense de Telecomunicaciones y Correos de Nicaragua (TELCOR) a la luz de las leyes laborales vigentes, puesto que consideramos de vital importancia valorar la eficacia del mismo, a través del análisis de sus cláusulas así como el grado del cumplimiento de las mismas.

Con esta investigación se pretende brindar herramientas de conocimiento acerca de la figura del convenio colectivo a todas aquellas personas interesadas en el tema, estudiantes, docentes, miembros de sindicato, autoridades gubernamentales, etc. Así mismo, esta investigación será de utilidad a investigadores que deseen profundizar más sobre este interesante tema, tomando en cuenta que existe poca bibliografía en el país.

Este trabajo tiene gran importancia ya que las relaciones de trabajador y empleador son el inicio o fundamento para el desarrollo económico. El trabajador que recibe estímulos que van desde lo económico y capacitaciones profesionales, beneficios familiares hasta reconocimientos por su desempeño laboral rendirá mucho mejor. Consecuentemente, este es uno de los propósitos del convenio colectivo, dar al trabajador mayor reconocimiento no como simple trabajador, fuente de ingreso para un tercero, sino como una persona que aporta su conocimiento, aporta su tiempo y si bien es cierto que recibe un salario, este no es suficiente estímulo para que el trabajador rinda su máximo, porque sobre todas las cosas es un ser humano y necesita una especie de retribución que se traduzca en mejoras de las condiciones laborales y es a través de este convenio colectivo donde se prioriza la seguridad, salud, educación y un sinnúmero de áreas que deben ser protegidas por el empleador para que sus trabajadores rindan al máximo día a día, pero no basta que estas condiciones se plasmen en este documento, es vital evaluar su grado de cumplimiento.

III. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar el convenio colectivo celebrado entre el Instituto Nicaragüense de Telecomunicaciones y Correos de Nicaragua (TELCOR) con el Sindicato de Profesionales de la Regulación de las Telecomunicaciones de Servicios Postales (SIPRETELSEP) a la luz de la legislación laboral vigente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Comprender las generalidades del convenio colectivo según la doctrina y el derecho comparado.
2. Analizar las cláusulas establecidas en el convenio de trabajo suscrito entre el Instituto de Telecomunicaciones y correos de Nicaragua TELCOR, con el sindicato de profesionales de la regulación de las telecomunicaciones y servicios postales SIPRETELSEP.
3. Valorar la efectividad del convenio colectivo en el periodo 2011-2012.

IV. HIPOTESIS

La letra del Convenio celebrado entre TELCOR y SIPRETELSEP no violenta los derechos de los trabajadores establecidos en el Código del Trabajo, no obstante, en la práctica no se cumplen las disposiciones en él establecidas.

V. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Nicaragua a través de su historia ha peleado incansablemente por lograr las mínimas condiciones de un trabajo digno. Si bien es cierto, el trabajador tiene este derecho tutelado en la Constitución Política, y ha ratificado tratados internacionales y convenios para el debido cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores, no obstante, algunas veces en las negociaciones de estos convenios se vulneran sus derechos laborales.

Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo que se contraen a través del contrato de trabajo o el convenio colectivo, así lo expresa el principio número tres de los principios fundamentales, de la Ley No. 185 “Código del Trabajo”. De ahí es donde se plantea el siguiente problema.

Si bien los trabajadores pueden mejorar sus condiciones laborales a través de estos instrumentos, ¿se cumplen todas estas estipulaciones?, ¿realmente el trabajador puede organizarse libremente?, ¿puede el trabajador negociar libremente mejoras en su ambiente laboral? Todas estas incógnitas nacen debido a que la realidad jurídica es diferente a la realidad vivida por los trabajadores en sus diferentes entornos laborales, debido a que los trabajadores se desempeñan en diferentes ambientes, con diferentes capacidades y conocimientos.

VI. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo tiene sus orígenes en el comportamiento humano del hombre, nace como una necesidad de integración grupal; característica desde siempre y se mira reflejado en diferentes etapas de desarrollo como: la familia, el pueblo, el Estado en donde el hombre va manifestando su personalidad y comprendiendo su entorno y de esa forma va creando mecanismos de defensa de sus derechos.

Históricamente el contrato colectivo de trabajo nace para defender a la clase obrera más desprotegida frente a empleadores que abusaban de las jornadas laborales, explotaban a niños y mujeres sin que nadie pudiera garantizarles a éstos mejoras en sus condiciones laborales.

El contrato colectivo de trabajo es un fenómeno de carácter social, que tiene sus bases en el derecho internacional ya que su origen es simultáneo en diferentes países del mundo, que presentaban toda la misma realidad.

Se iniciará abordando los antecedentes del Derecho Colectivo del Trabajo en Nicaragua, los antecedentes de la Convención Colectiva; la definición a la cual se ha llegado después de haber revisado diferentes puntos de vista en cuanto a la definición que estudiosos de la materia sostienen, Continuaremos abordando los dilemas que existen en cuanto a diferentes términos que a simple vista parecieran ser lo mismo , pero que al ahondar en su significado no lo es, y el termino de Convenio Colectivo el cual es que decidimos tomar como referencia para esta investigación.

1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Para exponer los antecedentes históricos de la convención colectiva, es necesario hacer referencia a los antecedentes del derecho sindical, ya que junto con la figura de la huelga forman los tres pilares básicos sobre los que descansa el llamado “Derecho Colectivo del Trabajo”.

Los antecedentes inmediato, se da con el “Tratado de Paz de Versalles” firmado en la ciudad Francesa de Versalles el 03 de Septiembre 1783, entre Estados Unidos, Reino Unido y Francia, tras la finalización de la guerra de independencia de los Estados Unidos (Núñez, 2011, pág. 19).

Nace el “El principio rector del derecho internacional del trabajo que consiste en que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía”. Esta afirmación fue decisiva para la historia del pensamiento jurídico del derecho del trabajo (Serrano, 1972, pág.68).

Fue así que se tomaron las medidas más importantes de acuerdo a las demandas de la época como: Derecho de asociación, salario conveniente que asegure un nivel de vida conveniente, jornadas de ocho horas o de cuarenta y ochos horas a la semana, descanso de ser posible en día domingo, supresión del trabajo de los niños, adopción de medidas que faciliten la continuación de la educación y desarrollo físico de los menores, salario igual sin distinción de sexo, tratamiento igual para trabajadores extranjeros y servicios de inspección del trabajo.

Después de esta primera manifestación surgió la carta de las Naciones Unidas, que reafirmaba lo expuesto por el tratado de Versalles, pero que se promovían condiciones de vida más elevadas, trabajo permanente para todos y desarrollo económico (Serrano, 1972, pàg.65).

En 1944 la O.I.T comprendió que se tenía que ir más allá de lo estipulado en el Tratado de Versalles, por lo cual se da la declaración de Filadelfia que señala en su artículo 25 que *“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure a su familia la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, tienen asimismo derecho a los seguros en casos de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”* (Alemán, 2006, pág. 40).

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CONVENCION COLECTIVA EN NICARAGUA

Desde la colonia existieron avances en el campo laboral, claro ejemplo de ello son las leyes indígenas, la cuales se refirieron al salario y las jornadas laborales, en relación a esto se realiza la breve mención a:

1. Fijación del salario justo y suficiente.
2. Regulación sobre la jornada de trabajo.
3. Prohibición para ocupar menores de ocho y diez años en los obrajes.
4. Reglamentación del trabajo a destajo.

En 1904 durante el mandato del Presidente José Santos Zelaya se promulgó el Código Civil de la República de Nicaragua que contiene en el libro Segundo, Título IV las relaciones de trabajo.

En el año de 1923 se da la convención para unificar las leyes protectoras de Obreros y Trabajadores en Centroamérica, la cual fue de gran trascendencia para el derecho del trabajo nicaragüense. Dicha Convención se suscribió en la ciudad de Washington el día 7 de febrero de 1923, por los plenipotenciarios de los cinco países Centroamericanos. En este momento es cuando empiezan las primeras frases de derecho para proteger a los trabajadores y se deja atrás la idea de proteger propiamente a los empleadores y todo esto se plasmó en los 12 artículos que conformaron la convención.

El valor de esta convención radica en la constitución de uno de los primeros esfuerzos destinados a tratar de mejorar las inestables condiciones de vida de los trabajadores en Centroamérica, teniendo como primer objetivo el compromiso de los firmantes de procurar la unificación de las legislaciones del área en materia de derecho laboral el cual se encontraba en pésimas condiciones para esa época.

Posteriormente en 1924 se da inicio a la lucha obrera enfocada a la obtención de una ley protectora, tutelar, realista y objetiva que vigilara por los obreros y sus intereses.

Para el año de 1934 debido al dominio de los movimientos obreros a nivel mundial, en Nicaragua se manifiesta un panorama laboral significativo, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en las que laboran los obreros nicaragüenses, quienes toman la

actitud de luchar de manera más directa y marcada en la búsqueda de soluciones que pusieran fin a décadas de grandes discrepancias en las relaciones obrero-patronal.

El desplazamiento tomado por los trabajadores a partir de 1934 trascendió en la vida laboral nacional y en 1935 se realiza un proyecto de ley para la reglamentación de los convenios colectivos.

Luego de una década ocurre un evento vital y de mucha notabilidad como fue la promulgación del Código del Trabajo, el cual fue publicado en el diario oficial La Gaceta No. 23 del primero de febrero de 1945. Con la creación de este código revoluciona el sector laboral nacional porque incorpora figuras como: vacaciones, séptimos días, salarios, horas extras, accidentes, huelgas etc. y toda una serie de disposiciones que habían sido el reclamo de los trabajadores por muchos años.

Y otra de las fechas más importantes en la historia del derecho del trabajo en Nicaragua, es la 1952 ya que mediante el Decreto No.7 del mes de julio, se crea el Ministerio del Trabajo (MITRAB) institución que es creada con el propósito de contribuir al desarrollo laboral del país, esto en aras de que los trabajadores cuenten con una institución legal que vele por el cumplimiento de lo establecido en las leyes laborales existentes.

En el año de 1967 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratifica otros convenios entre ellos el más significativo el convenio número 87, el cual se refiere que en materia de sindicación asegura la fuerza necesaria a la negociación colectiva, que sería imposible sin la existencia de organismos sindicales libres y operantes.

El convenio 87 se adopta por la OIT en la 32° reunión de Conferencia Internacional del Trabajo en 1949 y se ratifica por Nicaragua en la Gaceta Diario Oficial No. 202 el 5 de Septiembre de 1967

El convenio No. 98 de la OIT que en materia de negociaciones colectiva asegura el pleno desarrollo y uso de sus procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de los convenios colectivos las condiciones de empleo.

En los primeros años en fin de los Convenios era la regulación de los salarios, dejando poca importancia el establecimiento de mejoras en las condiciones de trabajo.

Dentro de la historia nacional del derecho laboral podemos mencionar algunos de los convenios que han sido celebrados como son:

1. La convención colectiva celebrada el día 31 de agosto de 1957, entre las agencias marítimas y el Sindicato de Trabajadores Unidos de San Juan del Sur. El 23 de diciembre de 1959 se firma la segunda convención colectiva entre las mismas partes, esta negociación dio como resultado mejores condiciones de trabajo.
2. El 11 de julio de 1960 se firma una convención colectiva entre la Cámara Nicaragüense de Construcción y el Sindicato de carpinteros, albañiles, armadores y similares (SCAASS). Esta negociación puso término a una huelga que había durado diecinueve días.
3. El convenio colectivo firmado el día 26 de octubre de 1960 en Casa Presidencial, entre los Representantes de la industria de Calzado y el Sindicato de Zapateros de Managua, dio por finalizada una huelga que duró por varios días.
4. El convenio firmado por la industria de la construcción y las empresas afiliadas a la Cámara Nicaragüense de la Construcción, fue firmado el 12 de abril de 1962 y entre los logros más importantes están: el pago del treceavo mes cada treinta de noviembre de cada año a razón de medio día liquidado, por cada mes de salario trabajado durante el año y la revisión de la lista de precios en los trabajos a destajo de cada tres meses, que no permite tomar acción alguna en contra de los trabajadores.

El Código del Trabajo promulgado en 1945, en su artículo 42 define a la convención colectiva como: “La que se celebra entre un patrón y un Sindicato federal o una Confederación de Sindicatos de obreros, con la finalidad de establecer condiciones generales de trabajo en una empresa o en un grupo de empresas”.

En las leyes básicas del trabajo promulgadas en el año de 1980, se define como: “Convención Colectiva aquella que se celebra con el fin de establecer condiciones generales de trabajo en una empresa o en un grupo de empresas, entre un empleador o un grupo de empleadores y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores”, esta definición es bastante similar a la del Código de 1945 (Cisneros, 2000, pág. 271).

1.3 DEFINICIÓN DE CONVENIO COLECTIVO

Dentro de la definición del Convenio Colectivo, dentro de la doctrina se encuentran diferentes posturas.

El Convenio Colectivo de trabajo es una institución jurídica que se encuentra regulada por la Organización Internacional del Trabajo y se entiende como la convención llevada a cabo por un grupo de trabajadores, durante un cierto tiempo con uno o varios patrones con el fin de uniformar las condiciones de trabajo y es una fuente de obligaciones para las partes signatarias (Cisneros, 2000, pág. 285).

Es de importancia resaltar que para que exista un Convenio Colectivo de trabajo, deberá de existir previamente un contrato individual con el empleador; este puede ser por escrito, verbal o de manera tácita como se encuentra recogido en algunas doctrinas en Venezuela y España (Cisneros, 2000, pág.99).

Es importante diferenciar dentro del derecho del trabajo la existencia del derecho individual y el derecho colectivo. El derecho individual abarca todo lo referente a las relaciones entre empleador y trabajador desde la perspectiva individual del trabajador, como jornada laboral, descanso, el salario devengado, suspensiones y la extinción del contrato individual; en lo que concierne a contrato colectivo de trabajo va encaminado a las relaciones de grupo y abarca temas como la organización, acciones por parte de los representantes, pero sin embargo no se pueden alejar completamente aunque aparentemente estuvieran delimitados los campos de acción de cada uno, es de vital importancia la existencia de ambos para la comprensión de este fenómeno jurídico.

De la Cueva (1998, pág. 211) define el Convenio colectivo como “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrono, sus relaciones, sus posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo”.

El convenio colectivo es un convenio creador de un derecho autónomo que se impone a la asociación obrera, a sus miembros y al empresario; es la formación imperativa para

las relaciones entre los trabajadores miembros de la asociación sindical y el empresario (Charles de Vischer, retomado por De la Cueva, 1998, pág. 385).

Para el jurista Donald Alemán (2006, pág. 165) “Convenio Colectivo Laboral es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o unas o varias organizaciones de empleadores, por una parte; y por otra, por unas o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional”.

El Código del Trabajo de Nicaragua en su artículo 235 establece que “Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas”.

1.4 TERMINOLOGÍA: ¿ACUERDO, CONVENCIÓN, CONVENIO O CONTRATO COLECTIVO DE TABAJO?

Existen varias denominaciones para referir al convenio colectivo, de esta manera, un sector de la doctrina lo reconoce como convención, otros como contrato, y hay hasta quienes afirman que se trata de un acuerdo, por ello se ha decidido esgrimir todas estas concepciones para hacer notar las diferencias, si es que las hay entre uno y otro término.

El acuerdo es una resolución tomada por unanimidad por mayoría de votos sobre cualquier asunto, por tribunales, corporaciones o juntas; en cuanto a la definición de Convenio se traduce a Convenio, contrato, Pacto, ajuste, tratado. Algo muy importante en esta segunda definición es que también se llama ajuste y de acuerdo a las diferentes corrientes el Convenio lo que viene hacer es un ajuste al contrato individual de trabajo, para mejorar las condiciones de los trabajadores, ya que regula las condiciones de las cuales no están contenidas en su contrato individual. (Serrano, 1972, pág.36)

La Convención proviene del latín conventio, derivado de conveniere, convenium es el acuerdo de dos o más personas, sobre una misma cosa. La convención integra el género; el contrato, la especie. La convención es un acuerdo de voluntades, cuyo efecto puede constituir, o no, una obligación. El contrato es una especie de convención hecha con el fin de obligarse. (Serrano, 1972, pág.39)

La convención colectiva de trabajo es más que un simple contrato de derecho privado. Su condición esencial es cubrir a personas que no participaron en su celebración. El elemento normativo es la esencia de toda convención colectiva, eliminarlo equivaldría a desnaturalizar los fundamentos de una convención. El hecho que abarque a varias personas no le da carácter colectivo sino el carácter de contrato individual múltiple o contrato pluripersonal y de contrato de adición en lo que es aplicable a aquellos que con posterioridad a su celebración se incorporaron al sindicato estipulado (Arauz, 1995, pág. 12).

En sentido general es un ajuste y concierto entre dos o más persona, entidades que aceptan un convenio, pacto o contrato. Otra definición en términos generales de convención colectiva de trabajo es el acuerdo suscrito entre un sindicato de trabajadores y un empleador o sindicato o asociación de empleadores para fijar las condiciones de trabajo que regirán en la empresa o empresas (Arévalo, 1981, pág.2).

La convención colectiva laboral crea obligaciones, creando normas para entre patronos y trabajadores, mejorando o supliendo las dadas por la ley (Arauz, 1995, pág. 13).

El contrato es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico, y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones y uno o más patronos (Arauz, 1995, pág.13).

Contrato colectivo de trabajo es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados (Arévalo, 1981, pág.3).

Es de ejecución, determina la responsabilidad que asume y los derechos que adquiere un sindicato, que actuando como proveedor de mano de obra, se ha comprometido a que

parte o la totalidad de su membrecía se encargue de la ejecución de una obra o de la prestación de sus servicios para un empleador (Arévalo, 1981, pág.4).

Es de importancia aclarar que es distinto convención y contrato, la primera es una ley profesional que regula las condiciones mínimas, condiciones reguladas, a las cuales deberán sujetarse posteriormente la prestación concreta de trabajo, el contrato individual del trabajo. La convención es propia del derecho colectivo porque es de índole colectivo (Arauz, 1995, pág. 13).

A nuestro criterio el convenio colectivo es el fin máximo del derecho colectivo del trabajo, ya que se fijan condiciones de las empresas con respecto al trabajador elevando el nivel de vida de los trabajadores. El convenio colectivo es un esfuerzo de democratización del derecho pues pretende que el capital y el trabajo, que son partes de esta relación, sean las que por sí misma fijen las condiciones a las cuales quedaran sujetos.

Después de haber analizado las diferentes acepciones de cada uno de los términos, se puede sintetizar diciendo que los términos más apropiados para referirse al acuerdo celebrado entre trabajadores y empleadores con el fin de mejorar las condiciones laborales de los primeros es el de Convención y Convenio Colectivo de Trabajo. Ya indicamos que el término “contrato” es más apropiado para establecer las relaciones individuales de trabajo entre el trabajador y empleador. Para efectos del presente estudio nos referiremos indistintamente a Convención y Convenio Colectivo de Trabajo.

1.5 OBJETO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

El objeto de la convención colectiva está limitado a los aspectos de las relaciones laborales o de las condiciones de trabajo y esto nos lleva a lo previsto en el numeral 2 del convenio N°154 de la OIT a cuyo tenor expresa que la negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar con el fin de:

- a) fijar condiciones de trabajo y empleo,
- b) regular las relaciones de trabajo y empleo,

c) regular las relaciones entre los empleados y sus organizaciones (Amoretti, 2007, pág. 165).

En la convención colectiva el objeto lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo de las relaciones individuales que se constituyen en la empresa (Lezama, 2000, pág. 134).

También lo dispone el Código Laboral en su artículo 235 en su parte infine que el objeto es establecer las condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Con el fin de garantizar al trabajador el goce de beneficios que necesitan ser dados de forma colectiva al igual que de forma individual.

1.6 NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

El derecho de sindicación, es en su origen, una fuerza social revestida de personalidad jurídica, esencialmente institucional que dentro de los límites constitucionales y legales asume una función esencial de producir por la vía del convenio, derechos subjetivos. (Alemán, 2006, pág. 63).

La naturaleza jurídica del Convenio colectivo como su nombre lo indica nace de un contrato, pero los efectos de éste son de origen normativo lo cual hace que sea incongruente, ya que las normas son dictadas por el Estado y no por particulares.

El convenio colectivo es una norma muy singular, singularidad que no solo reside en su origen, ajeno al poder estatal, sino que también es de naturaleza compleja y mixta.

El convenio colectivo es un contrato y al mismo tiempo una norma. Un contrato por sus orígenes, pero por sus efectos es una norma debido a que su finalidad es regular las condiciones del trabajo.

La finalidad del derecho del trabajo es que “tiene como personalidad suprema a la persona de trabajador, al que considera como autor de un trabajo útil a la comunidad.”

Según Cisneros (2000, pag.312-313) la convención colectiva según las diferentes escuelas se dividen en:

a. Escuela Civilista: Se le llama teoría contractual y tienden a confundirse con el mandato y el cuasicontrato de gestión de negocio.

a.1 Teoría del Mandato: Se responsabiliza del acuerdo colectivo no solo al mandante, sino al mandatario, el sindicato es responsable de los acuerdos que se adoptan, como lo es con sus afiliados, el mandatario no actúa por sí ni para sí, sino en beneficio del poderdante.

a.2 Teoría del cuasicontrato de gestión de Negocio: El sindicato contrata por iniciativa propia, pero siempre en interés y representación de sus miembros de esta manera se benefician los obreros por su permanencia en el sindicato y por su posterior entrada a él.

a.3 Teoría de la personalidad ficticia: En esta teoría se plantea la existencia de personalidad ficticia puesto que el sindicato es una organización que negocia a favor de su colectividad a la cual representa y es de existencia meramente física.

Estas teorías civilistas no son adecuadas para exponer el fenómeno de lo que es el convenio colectivo, por eso surgen otras escuelas:

b. Escuela de Transición: Dentro de esta escuela tenemos las siguientes teorías.

b.1 Teoría del pacto social: esta teoría plantea que entre los trabajadores y empleador no existe contrato, lo que existe es una coincidencia de intereses, tanto el patrono como el obrero están sometidos individualmente hacia la voluntad colectiva.

b.2 Teoría de representación legal: Esta teoría planteada por juristas Italianos, establece que la ley otorga a los sindicatos un título de representación para que este pueda contratar en nombre de los asociados. De esta manera los representados están obligados a todo lo que sus representantes se hayan comprometido. Esta teoría solo será válida en los países en que existe este título.

c. Escuela Jurídico – Social: entre las cuales encontramos:

c.1 Teoría de la Ley delegada: Atribuye esta aplicación al valor obligatorio de la convención colectiva a una delegación del poder legislativo del estado patronal y el obrero.

c.2 Según la teoría del ordenamiento corporativo: de origen italiano considera a la convención colectiva como una expresión de la voluntad corporativa del grupo productor, promulgada por el órgano que hace las negociaciones y aprobación del pacto y se realiza entre las representaciones sindicales patronales y obreras.

Según el Dr. Francisco Valladares (1998, pág. 26) plantea la existencia de tres tesis:

c.3 Tesis contractualista: La convención colectiva nació y sigue siendo un contrato de derecho privado, concebido como un acto creador de las relaciones jurídicas. Dentro de esta tesis existen varias teorías como:

c.3.1 Teoría del mandato: Por medio de un mandato o un poder; el sindicato representa a los trabajadores agrupados cuando se celebra el convenio colectivo.

c.3.2 Teoría de la estipulación a favor de terceros: Trata de explicar el convenio colectivo como un contrato por el cual una persona llamada estipulante, el sindicato, estipula con otra llamada promitente, el empleador, una prestación a favor de un tercero llamado beneficiario, sin embargo este último bien no puede aceptar los beneficios.

c.3.3 Teoría de la gestión de Negocio: se considera al sindicato como un gestor ante el empleador a favor de los trabajadores, la gestión deberá de ser ratificada de no serlo no tendrá validez.

c.4 Tesis Normativista: En la convención se verán normas reglamentarias emanadas por la administración del Estado.

c.5 Tesis Dualista: Por la cual se inclina el Dr. Valladares que expresa que todos los trabajadores deben de orientar sus políticas conforme los alineamientos establecidos por la OIT, los cuales están dirigidos en la búsqueda de educación obrera por lo cual busca el fortalecimiento de las organizaciones sindicales para que puedan abordar las tareas laborales en mejores condiciones (OIT, 1992 pág. 113).

1.7 CARACTERISTICAS DE LA CONVENCION COLECTIVA

1.7.1 Constituye una medida de fuerza Sindical: El sindicato utiliza la convención colectiva para buscar la mejoría de las condiciones laborales de los trabajadores sobre la base de un interés económico y profesional que tarde o temprano conduce a una acción de carácter conjunto.

1.7.2 Obliga al empresario a ceder: Los empresarios se ven obligados, por medio de la negociación colectiva, a ceder sobre situaciones y decisiones que eran de su absoluta incumbencia, lo que limita sus facultades ejecutivas y de actuación, esto no quiere llevar a la quiebra al empresario sino que se dé una relación de colaboracionismo entre empresario y trabajador.

1.7.3 Son verdaderos tratados concertados por dos agrupaciones sindicales: En las convenciones colectivas, los contratantes pactan, convienen o acuerdan condiciones de trabajo, pero no para el sujeto sino que para el interés colectivo, ya que este interés es superior al interés individual

Los efectos del convenio colectivo es que por sus orígenes es un acuerdo, pacto, pero por su finalidad es de carácter normativo, por lo cual se habla de una doble naturaleza uno de carácter obligatorio y otro de carácter normativo, en los elementos obligatorios se encuentran aquellas cláusulas que se establecen para procurar el cumplimiento de los deberes recíprocos; algunos tipos de cláusulas son (Aleman, 2006, pág.49).

a) Cláusulas normativas: Aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.

b) Cláusulas obligacionales: Son las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.

c) Cláusulas delimitadoras: Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo.

Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.

Para los juristas Dolier Torres y Martin Candela Rosas (2002) www.gydabogados.com/publicaciones/a_el_convenio_colectivo.doc expresan la existencia de las siguientes cláusulas.

- a) Normativas: Aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpreta como normas jurídicas. Por ejemplo, aquella cláusula que establece el derecho de todos los trabajadores a percibir un incremento de remuneraciones aplicable al básico.
- b) Obligacionales: Aquellas que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Se interpretan según las reglas de los contratos. Por ejemplo, aquella cláusula que establece la obligación del empleador de otorgar al sindicato un local para sus reuniones.
- c) Delimitadoras: Aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Se interpretan según las reglas de los contratos. Por ejemplo, aquella cláusula que establece el plazo de vigencia del convenio colectivo o los trabajadores a los cuales deben aplicarse las disposiciones del mismo.

1.8 ELEMENTOS DE VALIDEZ DE LA CONVENCION COLECTIVA

Para Núñez (2011, pág. 28) la convención colectiva deberá contener todos los elementos que deberán de intervenir en un acto jurídico como lo son:

1.8.1 Consentimiento: Es la voluntad, constituye un elemento esencial para el perfeccionamiento de un acto jurídico, por lo cual es tan esencial en la convención colectiva.

La forma de expresa el consentimiento puede hacerse en forma verbal, formal o en actos solemnes, en lo que respecta a la convención colectiva debe ser por escrito y en forma expresa, por lo cual es en este momento en que se perfecciona el consentimiento, ya que la forma escrita constituye una prueba de que se ha llegado a un acuerdo, pero esto ni quiere decir que su validez se da hasta que se firma sino su validez inicia desde el mismo momento de la aceptación de las partes al momento de la negociación.

1.8.2 Los sujetos: La voluntad debe ser expresada por alguien legalmente capaz para obligarse. En este sentido, por un lado se encuentra el empleador que bien puede ser una persona física o jurídica.

1.8.3 Objeto posible: Constituye en un contrato parte esencial, debido a que es el generador del acto jurídico, este debe ser lícito, no trasgredir la normativa establecida por la ley, ni por la moral ni las buenas costumbres, que las partes sean capaces y tenga la forma necesaria para la validez del acto jurídico, sino será nula.

1.9 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA CONVENCION COLECTIVA

Es de suma importancia resaltar que este derecho está regulado por la Carta Magna de Nicaragua en su artículo 88 que establece “*Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores:*

- 1) *Contratos individuales.*
- 2) *Convenios colectivos.*

Ambos de conformidad con la ley”.

Esto viene a ratificar los convenios de la OIT, por parte de Nicaragua, y significa un gran avance en lo relativo al desarrollo del derecho colectivo del trabajo, por cuanto el derecho a la negociación colectiva se convierte en un “derecho fundamental del trabajador”.

1.10 IMPORTANCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

La importancia radica en su naturaleza y los efectos jurídicos que genera para las partes como consecuencia de lo pactado; ya que las cláusulas son de carácter bilateral regulando y unificando condiciones de trabajo, que pretenden dotar de mejores beneficios a los trabajadores.

La convención colectiva posee fuerza de ley para quienes la suscriben; las condiciones generales de trabajo en beneficio de los trabajadores se adhieren al contrato individual de trabajo. Las partes integrantes de una convención colectiva están permitidas someter a negociación una situación de desajuste para encontrar el punto de equilibrio solucionando de esta forma un problema sin que se llegue a mayores consecuencias como lo sería una huelga o un paro. La convención colectiva es una forma de agilizar el procedimiento para resolver conflictos que alteren o incidan directamente entre las partes (Núñez, 2011, pág, 31).

Según los diferentes sectores representativos del país (Estado, sindicatos y empresas) todos coinciden en que la importancia de la convención colectiva radica que esta estipula o esta suple los vacíos de la ley contemplados en el código del trabajo ya que la convención colectiva regula mejor las relaciones obrero patronal porque adecúa la situación actual en el aspecto económico social y cultural que atraviesa en este momento el país, transformando derechos abstractos en derechos concretos (Arauz, 1995, pág. 44-45).

1.11 EFECTOS JURÍDICOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Con el análisis de diversas normas legales, en especial que le atribuye la titularidad exclusiva de la convención colectiva stricto sensu a la organización sindical el artículo 88 de la Constitución Política y las que regulan su contenido mínimo en el capítulo II

de la ley 185 Código del Trabajo artículo 235 en adelante impiden considerar el arreglo directo como tal. Se trata de un acuerdo particular, también conocido como acuerdo interior de trabajo o arreglo de empresa, donde el empleador se compromete a brindar mejora en diversos aspectos de la vida laboral de empleado, siendo también partícipes los trabajadores de la elaboración de este Convenio Colectivo.

Ello determina que en fuentes del derecho laboral el acuerdo colectivo se da en una menor jerarquía que la convención colectiva, y esta surte efectos normativos plenos por expresas disposiciones constitucionales y legales (Amoretti, 2007, pág. 313).

Se puede sintetizar afirmando que los efectos de la Convención Colectiva son:

1. Es ante todo, propia y verdaderamente, una norma jurídica.
2. Como tal norma jurídica, el convenio sujeta a su imperio los contratos de trabajo de las personas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, coextensos con el de las incluidas en la unidad de contratación, mas, en su caso, las adheridas; las condiciones convenidas habrán de ser observadas e incluidas en los contratos de trabajo estipulados o que se estipulen entre las partes afectadas.
3. La vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo por los empresarios queda sujeta a la inspección de trabajo, y su infracción a sanciones en la forma y cuantía previstas por la legislación laboral.
4. Los empresarios pueden, a su vez sancionar a los trabajadores si estos fueran quienes produjeran el incumplimiento de las obligaciones establecidas por el convenio en la forma prevista en sus propias normas disciplinarias de trabajo. El convenio es uno de los reglamentos del trabajo cuya desobediencia, si es grave y culpable puede ser causa de despido.
5. Las normas jurídicas del convenio colectivo tienen vigencia inmediata e imperativa. Estos efectos se reúnen en el concepto de la inderogabilidad pero deben diferenciarse totalmente de su concepto. Según el contenido de las normas, existen casos en los que tienen lugar la eficacia inmediata pero no la imperativa, y viceversa (Sidnnia, 1977, Pág. 39-40).

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS DEL CONVENIO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO DE TELECOMUNICACIONES Y CORREOS DE NICARAGUA TELCOR Y EL SINDICATO DE PROFESIONALES DE LA REGULACIÓN DE LAS TELECOMUNICACIONES Y SERVICIOS POSTALES SIPRETELSEP

Uno de los objetivos de la presente investigación es precisamente el análisis de las cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo suscrito entre TELCOR y SIPRETELSEP a la luz de la legislación laboral vigente, para luego valorar la efectividad del mismo entre los trabajadores y empleador.

A continuación se hace el análisis de cada una de las cláusulas que comprende este Convenio Colectivo, iniciando con los objetivos del Convenio.

2.1 OJETIVOS DEL CONVENIO

En éste se establecen los objetivos fundamentales en pro del desarrollo económico-social en condiciones democráticas y de respeto mutuo, por consecuente tiene como objetivo primordial unificar esfuerzos entre la institución y los trabajadores organizados para poder dar una estabilidad laboral; de igual manera reconoce a la organización sindical como la autoridad para negociar entre la institución y trabajadores. En este convenio hace el reconocimiento de que el alcance de este convenio es para todos los trabajadores afiliados sin hacer ningún tipo de exclusión.

La principal finalidad del Convenio Colectivo es cubrir las deficiencias que pueda tener el Contrato Individual de trabajo, ya que el contrato solo contiene generalidades del trabajador como sujeto de derechos contemplados en la legislación laboral, sin poder llegar más allá de lo previamente establecido; el Convenio Colectiva es la puerta que se deja abierta a toda las mejoras que el trabajador quiera hacer a su estadía laboral en determinada empresa con el fin de satisfacer y estimular su trabajo.

2.2 CLÁUSULAS INTRODUCTORIAS

En esta cláusula se establece el reconocimiento mutuo que nos habla de la no exclusión de trabajadores por no estar afiliados al sindicato, respeto mutuo hace referencia a los principios de la no discriminación, transparencia y calidad en lo relativo a todos los derechos y obligaciones laborales.

Con relación a su ámbito de aplicación este convenio es aplicable a todos los trabajadores permanentes de la institución estén o no afiliados al sindicato. Las siguientes cláusulas exponen las reuniones periódicas que se realizarán en periodos bimensuales con la dirección superior, mensualmente con la dirección de recursos humanos y extraordinariamente cuando sean de común acuerdo, éstas con el objetivo intercambiar inquietudes y sugerencias, buscar y analizar soluciones a dichas inquietudes; todo esto métodos de dialogo encaminados a la efectividad del Convenio Colectivo.

Los deberes y derechos de los trabajadores, están íntimamente relacionados ya que el buen desempeño de su trabajo le brindara mayores oportunidades de negociar más beneficios con el empleador, en esta cláusula se dispone que todos los trabajadores podrán gozar de estos beneficios sin importar que estén o no afiliados al Sindicato, de acuerdo al artículo 237 del código laboral pero en esta caso TELCOR no cumple con esto, ya que los trabajadores con Contrato por tiempo definido no son elegibles para gozar de estos beneficios, aunque este articulado dice lo contrario, pasando por alto a la misma vez lo que expresa el principio XIII de la ley 185 que reza en su parte final “.. que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana”.

Si bien es cierto este principio establece a simple vista el derecho al salario pero en su parte final hace una muy clara referencia a lo que debe ser mejor para el trabajador este o no estipulado en la ley, en este concreto caso que el trabajador deberá gozar de los beneficios del convenio sin importar que su contrato sea de tiempo determinado, ya que lo importante es el tiempo, porque el trabajador está haciendo un trabajo en el mismo tiempo que lo que tienen un contrato por tiempo definido porque tendría que ser diferente si ambos están aportando conocimientos, salud, tiempo y todo este esfuerzo se ve reflejado en las ganancias que recibe esta institución, como buen funcionamiento

interno , buen desempeño institucional y calidad en su atención a los usuarios en el caso concreto de TELCOR.

2.3 CLÁUSULAS SINDICALES

Se establece las deducciones de las cuotas sindicales por parte de la institución a cada miembro del sindicato, dicha deducción se hará conforme a lo establecido en los estatutos del sindicato siendo el caso de nuevo ingreso o suspensión el sindicato está obligado a notificarlo a la institución en un plazo mínimo de 4 días, se refiere a la movilidad sindical la institución tiene la obligación de brindar permisos para actividades ya sea dentro o fuera de la institución sin afectar prestaciones y beneficios sociales concluido el periodo de permiso los dirigentes sindicales retornaran a sus labores bajo las mismas condiciones; con respecto al fuero sindical la institución se compromete a cumplir con lo establecido en la ley 185 en sus artículos 231 y 234; de igual manera la institución está en la obligación de conceder permisos previa presentación o invitación de Recursos Humanos por lo menos con 5 días de anticipación esto con el fin de asistir a la capacitación de dirigentes sindicales la institución a su vez aportara en la medida de lo posible para los gastos de las capacitaciones.

La institución está obligada a proveer dentro de sus instalaciones una oficina para el sindicato con funciones básicas de funcionar permanente proporcionándoles condiciones de para las gestiones sindicales como lo son mobiliarios de oficina, material para distribuir información entre los miembros del sindicato, este también regula los permisos para las reuniones extraordinarias estas reuniones pueden ser con los trabajadores aun en horas de trabajo siempre y cuando no presente un atraso en la gestión institucional; de igual manera regula otros permisos a los trabajadores que deseen asistir a Asambleas Sindicales con goce de salario de 3 horas; los sindicatos están autorizados a instalar en la institución murales con el fin de informar a los trabajadores utilizando lenguaje educativo y guardando el debido respeto al trabajador, la institución está obligada a brindar un listado de los trabajadores el cual contendrá los aspectos más importantes como lo son el número de asegurado, nombres y apellidos, cargo, área, salario, fecha de ingreso numero empleado, esta lista debe ser actualizada 4 veces al año en los mese indicados en dicho convenio.

Esta cláusula permite a todos los trabajadores de TELCOR a su plena organización sindical de acuerdo al artículo 87 de la Constitución Política de Nicaragua que expresa: “En Nicaragua existe plena libertad Sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y estos podrá constituirse conforme la ley”. En esta parte el convenio solo reafirma los derechos adquiridos previamente por el Código Laboral. Los temas referidos al fuero sindical son respetados de forma muy acertada de acuerdo a lo que establece el código laboral en su capítulo IV relacionado con las obligaciones de los empleadores entre una de estas es respetar el fuero sindical que cubre a todos los integrantes de la junta directiva de este; no interferir en la constitución de los sindicatos ni en su funcionamiento.

2.4 ESTABILIDAD LABORAL

Este convenio detalla que dentro del ámbito de la estabilidad laboral está la comisión bipartita; la administración se compromete previo despido de un trabajador la comunicación inmediata al Sindicato, en un periodo no menos de veinticuatro horas la comisión bipartita con un máximo de dos miembros de la institución y uno de cada miembro de las juntas directiva o dos representantes nombrados por el trabajador en caso de no ser afiliado también se requiere de la presencia del jefe inmediato o quien solicita el despido y la presencia del trabajador, si existiere acuerdo o no sobre el despido se levantara acta, en caso de haber despido se tramitara la solicitud de despido y hasta que el Ministerio del Trabajo resuelve se suspende al empleado con goce de salario y prestaciones de ley.

La institución no toma como causal de cancelación por efecto de reestructuración, reorganización modernización y otros con el fin de retener la experiencia de los trabajadores; si la modernización fuere motivo de pérdida de contenido de trabajo la institución está en la obligación de reubicar al trabajador en las vacantes existentes, también regula lo concerniente al termino cargo de confianza apeándose estrictamente a lo establecido por las leyes laborales vigentes, en este también se hace mención al no despido de la mujer en casos del periodo de embarazo, pre y post natal esto de acuerdo a las leyes laborales vigentes.

Esta cláusula es de suma importancia, tanto para el empleador como el trabajador, no se puede obviar porque constitucionalmente es establecido el trabajo como derecho y

responsabilidad social, por lo cual ambas partes deben dejar muy claro las causales de despido. Esta cláusula lo que viene a hacer es a crear las bases necesarias dentro de la empresa, donde cada trabajador sienta la seguridad plena de que su trabajo es estable y que si por alguna razón perdiera su derecho a este trabajo, tendrá un justo proceso de despido y se le dará a conocer en base a la ley las causales por las cuales se ha decidido terminar la relación laboral o si existe alguna forma que este trabajador pueda conservar su trabajo. En esta parte del convenio se considera de gran provecho para los trabajadores porque si estuvieren solo el trabajador con su contrato individual de trabajo, este fuera únicamente despedido en base al artículo 45 de la ley 185, sin oportunidad de escuchar las razones que tuvo este trabajador para su actuar en la forma en que según su empleador infringe las normas y es causal de despido, esta comisión bipartita le da al trabajador esta oportunidad de ser escuchado y de negociar desde su posición.

2.5 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Cuando haya promociones el trabajador formalizara su solicitud a través de su jefe de área y/o Recursos Humanos, la cual deberá contener desempeño laboral, tiempo de ocupar el cargo, perfil profesional y el cargo al cual está aplicando.

Una vez revisada y analizada Recursos Humanos comunicara de la decisión tomada, de ser aceptado para desempeñar el cargo tendrá un periodo de prueba de treinta días máximo, después de este periodo se confirmara o rechazara ; en cuanto a su salario el trabajador conservara el mismo salario que disponía antes de la solicitud y la misma posición.

En los casos de vacantes dentro de la Institución, el departamento de Recursos Humanos hará de conocimiento a todos los trabajadores y a la Junta Directiva del Sindicato, también presentara los requisitos mínimos del puesto, para que así se presenten candidatos y promoverlos; se procederá a elegir ,dentro de los candidato, el candidato que reúna las cualidades para el puesto. De no existir nadie en la empresa se hará la convocatoria externa.

Las vacaciones se registrarán por la Legislación Nicaragüense y expresa que el objeto principal es que los Trabajadores disfruten sus vacaciones, por lo cual el responsable de cada área hará el consenso con los trabajadores, sin que se afecte el funcionamiento de la Institución. Recursos Humanos dará a conocer el programa de vacaciones por área.

La institución pagará mensualmente a sus trabajadores y la fecha será el diez de cada mes, si la fecha coincide con un día feriado nacional, asuetos a cuenta de vacaciones se realizará el día anterior. La Institución pagará el salario a sus trabajadores en base a lo establecido a la Legislación Laboral vigente.

Este capítulo es muy general y claro para ambas partes tanto como empleador y trabajador, por lo que no existe ninguna novedad que se agregue a este convenio en cuanto a las condiciones de trabajo.

2.6 CLÁUSULAS RELATIVAS A LA MUJER TRABAJADORA

En esta cláusula se da la creación de la Comisión de Pro- Derecho de la Mujer y estará integrada por dos miembros de la Administración y un miembro de cada sindicato que tendrá como función velar por los Derechos de la Mujer en la institución. La Comisión tendrá las facultades de:

1. Velar por la estabilidad laboral de la mujer.
2. Denunciar ante las instancias correspondientes los casos de acoso sexual que se presenten en trabajadoras de la institución.
3. Organizar los festejos propios del día de la mujer, conforme al presupuesto de la institución.
4. Velar por la inclusión de la mujer en los cursos de capacitación.
5. Organizar cursos de capacitación con enfoque de género.
6. Guardar la consideración apropiada en el periodo de embarazo.
7. De conformidad con las leyes tributarias, asegurar, la no gravación de sus ingresos durante el periodo de reposo pre y postnatal.

Se establece también el bono de maternidad; cuando la embarazada se retire al descanso prenatal recibirá un bono de \$150 o su equivalente en córdobas, cuando el salario sea igual o menor a diez mil córdobas (C\$ 10.000,000) este bono es extensivo a las esposas o compañeras en unión de hecho estable y se entregará por parte de la Institución con la

presentación del subsidio prenatal, y a falta de este el certificado de nacimiento; el bono se duplicará en caso de gemelos y en caso de trillizos de cuadruplicará.

Basándose en el artículo 74 de la ley 185 el trabajador podrá ausentarse en caso que enferme el hijo menor, el cónyuge o padres, hasta por seis días, con goce de salarios, prestaciones y beneficios sociales siempre que presente la epicrisis correspondiente.

En esta cláusula solo lo que hace es afirmar un derecho previamente estipulado por el Código laboral no hace ningún aporte además del que ya está dado por la leyes como el Código laboral y la Constitución de Nicaragua.

Debe tomarse en cuenta que la finalidad del convenio colectivo es de dar el trabajador más beneficios y que estos deben ser nuevo o que no estén comprendidos por la ley, ya que si estos están reconocidos por la ley, no habría razón de un convenio colectivo

2.7 CLAUSULAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

La Institución se compromete a adoptar las medidas necesarias y adecuadas para proteger la vida de sus trabajadores, por lo cual acondicionará las instalaciones proveyendo del equipo necesario para minimizar los riesgos de accidentes. Tomará en cuenta para esto lo que recomiende el sindicato y la Dirección de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo.

La institución y los Sindicatos integrarán la “Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Ocupacional”, quienes velarán por el buen funcionamiento de las condiciones de los trabajadores.

La Institución se compromete a pagar las multas que se le hagan a trabajadores por no estar actualizados los documentos de vehículos, el seguro correspondiente, los dispositivos que exige la ley de Tránsito, ley 431, sin embargo, es responsabilidad del conductor responder por cualquier pérdida de equipos, herramientas o vencimiento de los documentos pertinentes.

Será responsabilidad de la Institución equipar de las herramientas necesarias a los vehículos para solucionar cualquier desperfecto mecánico; la institución se compromete a pagar a los trabajadores que desempeñen el cargo de pasajeros, en la renovación de la licencia de conducir por motivos de vencimiento de igual manera el seguro.

Que el artículo 82, inciso 4 de la Constitución Política de la República de Nicaragua reconoce el Derecho de los Trabajadores a Condiciones de Trabajo que les aseguren en especial: “La integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos laborales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador”.

En el artículo 17 del Código del Trabajo que comprende desde el inciso a al inciso r), que comprende todos los deberes que el empleador deberá de cumplir desde la forma de pagar el salario, guardar a los trabajadores el debido respeto, proveer los instrumentos que le faciliten su trabajo, no retener tampoco sus herramientas, títulos e indemnizaciones; y la ley No. 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajador en su artículo 4 de esta ley establece que será el Ministerio de Trabajo (MITRAB) a través de reglamentos y normativas que publique los requisitos que deben reunir los centros de trabajo en materia de higiene y seguridad del trabajo. Una vez más esta cláusula solo reconoce derechos y cumple con lo dispuesto por la las leyes.

2.8 CLÁUSULAS SOBRE BENEFICIO SOCIO-ECONÓMICO

En esta cláusula se establece que la institución aplicará el pago de antigüedad de acuerdo a lo establecido en la Resolución Ministerial emitida por el MITRAB del día quince de Febrero de mil novecientos ochenta y ocho (tabla que refleja con las cantidades).

En los casos que por condiciones anteriores a la de este convenio se estén pagando en concepto de antigüedad un porcentaje mayor a esta tabla se respetarán dichos valores.

En el caso de pago de horas extras se laborará conforme a lo establecido a los artículos 57 y 62 del Código del Trabajo, y no cabe ninguna disposición administrativa por encima de la ley. En caso los casos de ausencia del trabajador, la institución garantizará la carga equitativa de trabajo para los trabajadores y realizará los pagos de horas extras originados por circunstancias, de conformidad con el Código Laboral.

La institución pagará el interinato cuando el trabajador por más de quince días asuma de forma interina la responsabilidad del cargo no mayor que un de un coordinador y el valor a pagar será la diferencia salarial del cargo del sustituido y el salario del suscrito; así mismo este pago cesara cuando el deje el cargo.

Los niveles salariales podrán ser revisados conforme el procedimiento que será establecido por las políticas salariales de la institución y se ponderará conforme las valoraciones en el índice de precios del consumidor IPC con respecto a la situación financiera de la empresa, pero no existirá ajuste para aquellos salarios que se encuentran por encima de los salarios señalados en la estructura de puesto.

Sin perjuicio de los que establece el código del Trabajo, la institución pagará cuando el empleado sea despedido por causa justa.

De igual forma de procederá a reconocer cuando el empleado sea despedido o se jubile o renuncie los años de servicio.

La Institución y los sindicatos convienen que la actualización de la tarifa de viáticos, como referencia se deja establecida dos tarifas diferentes una para la zona del pacifico y centro y la otra para la zona de la Regiones Autónomas (RAAS, RAAN).

Los viáticos se pagaran con anticipación haciendo uso de los fondos de la caja chica estas cantidades se someterán a revisión con una periodicidad semestral, de igual forma la Institución convendrá un seguro de Vida cuando el trabajador salga fuera del país por razones de trabajo.

La institución garantizara a sus trabajadores la atención médica a general a través de las clínicas provisionales del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y adicionalmente garantizara un seguro médico para los trabajadores que como mínimo

cubran 80% de aquellas necesidades de los trabajadores no cubiertas por la clínica provisionales del INSS. En los casos que los trabajadores por emergencias o giras de trabajo no pudieron asistir a su clínica provisional asistirá a cualquier clínica privada y los gastos correrán a cuenta de la Institución, también se le reconocerá a los trabajadores la atención odontológica será computado de la siguiente manera

El 100% de los gastos se refieren a cualquier accidente ocurrido en el centro de trabajo o de camino al trabajo.

El pago del 80% de los gastos de extracciones dentales y un máximo de cuatro calzas de amalgama de plata, resina o porcelana una vez por año, para lo cual la Institución convendrá con una o más clínicas odontológicas para cumplir esta disposición.

Cuando un trabajador requiera de intervención quirúrgica que no esté cubierta por el INSS la institución asumirá el 80% de los gastos de la hospitalización, atención quirúrgica, atención médica, medicamentos hasta por un máximo de cinco mil dólares (\$5,000.000) para tal se tomara de referencia la tabla de valores para gastos de seguro médico aplicada por el INISER.

La institución proporcionará anualmente un máximo de ciento veinte dólares para los trabajadores con un salario menor o igual a treinta y un mil córdobas o un máximo de cien dólares a los trabajadores con un salario mayor a treinta y un mil córdobas para gastos de exámenes optométricos, marcos y lentes para los trabajadores que por prescripción médica lo requieren. Para hacer uso de este derecho los trabajadores podrán asistir a las ópticas con las cuales la Institución haya convenido.

En el caso de muerte de un trabajador la institución brindará seiscientos veinticinco dólares, en caso de fallecimiento de uno de los hijos o cónyuge se brindará cuatrocientos veinticinco dólares por la muerte del padre o la madre se ayudará con trescientos veinticinco dólares; en cuanto a permisos y licencias la institución se acogerá los que estipula el código del Trabajo en los artículos 73, 74 y 75.

A solicitud del trabajador se le facilitará transporte combustible y conductor para las diligencias propias del acontecimiento, de acuerdo a la disponibilidad de estos recursos.

Bajo el principio de derecho adquirido la institución proveerá transporte al personal dentro del perímetro de las rutas de Managua y el pago del transporte para los que vivan fuera estará sujeto a los que estipula la tabla de valores del Ministerio de Transporte e Infraestructura (MTI).

Con motivo de Navidad en la segunda semana de diciembre de cada año la institución entregará a todos los trabajadores para cada uno de sus hijos menores de trece años, que se encuentren debidamente registrados en su expediente laboral quince dólares en efectivo. Como contribución a la cena navideña del trabajador de la Institución se entregará en la segunda semana del mes de diciembre de cada año un bono por un valor de ochenta dólares. También la institución dará un incentivo por cumplimiento de metas ya sea individual o colectivo y será equivalente al cien por ciento de un salario y se entregará en dos partes uno el diez de Julio y la otra parte el diez de enero.

La institución proveerá de uniformes al personal de recepción, conductores, mensajeros y operadores de servicios generales y secretarias y personal de campo de acuerdo a la solicitud del Directo de área; las embarazadas recibirán tres uniformes en su cuarto mes de gestación; el uso del uniforme es obligatorio de acuerdo al calendario de la institución de lunes a jueves, la institución proveerá de camisas tipo polo que los trabajadores utilizarán los días viernes.

Conforme a los derechos adquiridos la institución constituirá un fondo para préstamos de un millón quinientos mil córdobas, para conceder una vez al año préstamos a los trabajadores. Ningún préstamo podrá exceder a cantidad de setenta y dos mil córdobas. Tampoco se podrá otorgar a trabajadores con menos de un año de antigüedad en la institución. La institución administrará este fondo, el procedimiento para atender este beneficio se realizará mediante un comité de crédito formado por un delegado por cada sindicato y la administración de la institución a quienes les corresponderá la normativa y ejecución del préstamo; en caso de despido o cese del trabajador este cancelara inmediatamente el saldo pendiente en concepto de préstamo.

Se otorgaran becas a los hijos de trabajadores seleccionados los promedios más alto en caso de calificaciones iguales se tomara en cuenta el salario del trabajador.

La institución capacitará a sus trabajadores en los ámbitos de formación y desarrollo profesionales de acuerdo a la normativa de TELCOR; un trabajador por gestión propia obtenga una beca de prestigio reconocido, la institución se mostrara flexible durante la duración del programa

Las partes convienen la celebración del presente convenio colectivo del trabajo y que a partir de la fecha entra en vigencia y se proceder a formar una comisión integrada por miembros de la institución y de los sindicatos para darle el cumplimiento. En caso de dudas las partes consultaran para su debida interpretación la Dirección de Negociacion y Conciliación Individual del Ministerio del Trabajo.

Este convenio colectivo de trabajo tendrá una vigencia de dos años a partir de la fecha de su firma y se le entregara una copia cada trabajador, no presentándose solicitud de revisión de este se tendrá por prorrogado a un periodo igual al de su vigencia.

CAPITULO III

EFFECTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE TELCOR Y SIPRETELSEP EN EL PERIODO 2011-2012

Para valorar la efectividad del convenio colectivo entre TELCOR Y SIPRETELSEP en el periodo 2011-2012 se hizo uso de los métodos de la entrevista y la encuesta.

La entrevista se le realizó a la Lic. Indira Judith Zambrana Silva, quien es la secretaria de Asuntos Laborales por parte del Sindicato, y se aplicaron 20 encuestas a trabajadores de TELCOR, acá los resultados de ambos instrumentos.

3.1 PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

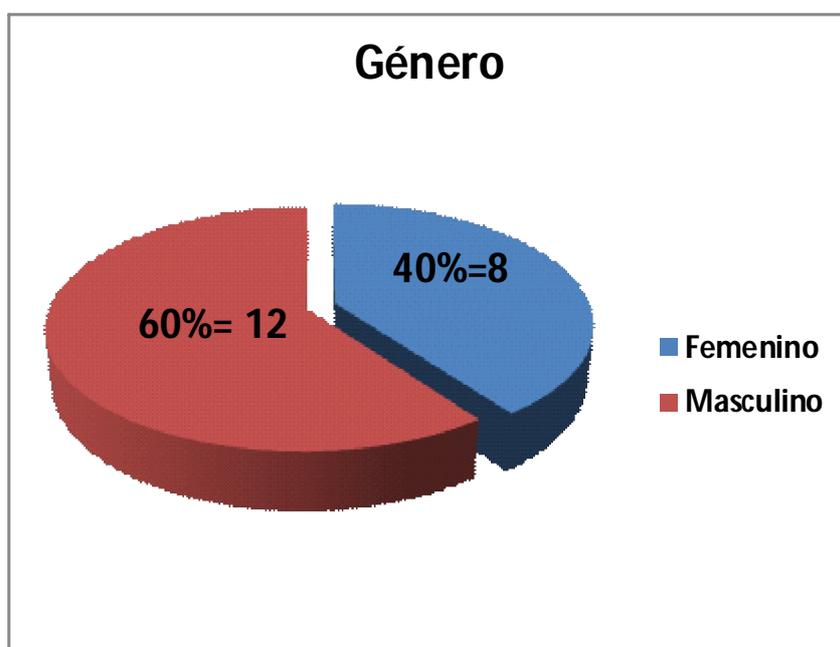
Cada instrumento se analizó de manera individual, con el fin de obtener resultados cualitativos y cuantitativos que permitan describir con claridad el problema de estudio.

Se tabuló y graficó, para efectos finales de tal forma que se pueda observar y leer los indicadores y la frecuencia en que se repiten las muestras y porcentajes obtenidos.

3.2 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

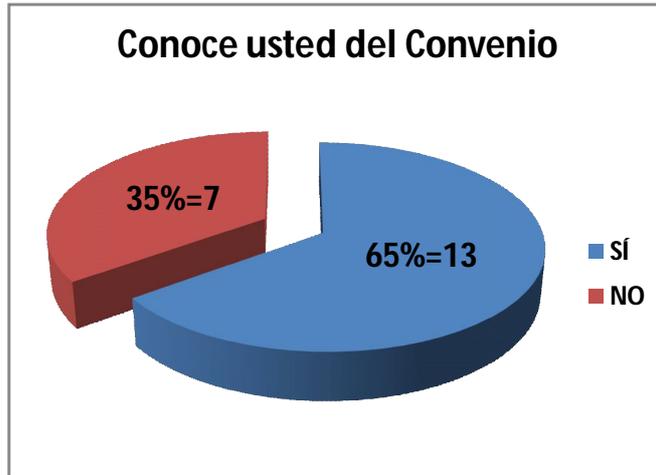
De las 20 encuestas aplicadas a los trabajadores de TELCOR, escogidos de forma aleatoria, 8 son del sexo femenino y 12 del sexo masculino a como se puede apreciar en la siguiente gráfica.

Tabla No.1



Fuente: Elaboración Propia

Tabla No.2



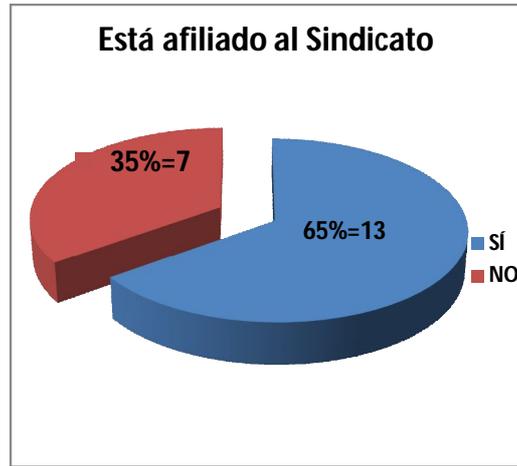
Fuente: Elaboración propia

Después de haber ubicado a los trabajadores por sexo, se procedió a trabajar en base a las preguntas de la encuesta, la primera de ellas era saber si los trabajadores conocían o no el convenio Colectivo en donde celeste es si y rojo es no y la cantidad de personas que contestaron respectivamente.

Un 35% de personas dijo que no conoce el Convenio Colectivo lo que equivale a siete personas y un 65% dijo conocer el convenio lo que equivale a trece personas.

El conocer un convenio colectivo es labor del sindicato, en este caso SIPRETELSEP debe darse a la tarea de darlo a conocer para que éstos conozcan sus derechos y así poder ejercerlos.

Tabla No.3



Fuente: Elaboración propia

Al preguntárseles si está afiliado al sindicato, un 65% de trabajadores dijeron estar afiliados lo que equivale a 13 trabajadores y un 35% dijo no estar afiliado equivalente a 7 trabajadores.

De lo anterior se puede deducir que quienes están afiliados al sindicato son los que conocen su contenido, no obstante, cabe recordar que el Código del Trabajo establece en su artículo 236 que *“Las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o partes integrantes de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y cualquier trabajador contratado con posterioridad a su celebración”*. Por lo que no es razón el no estar afiliado no conocer el contenido del convenio.

Tabla No. 4



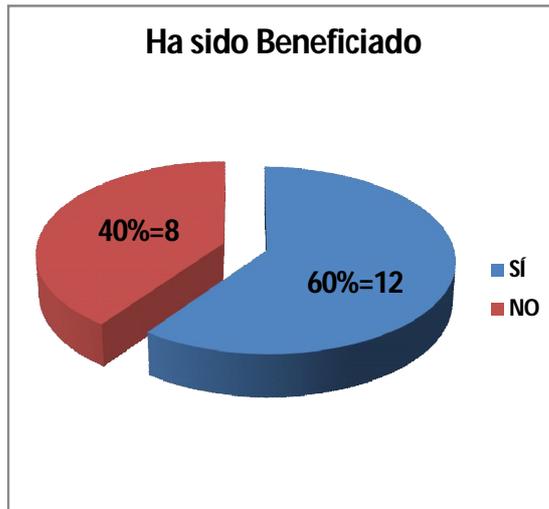
Fuente:

Elaboración propia

La participación activa dentro de la vida del sindicato es muy importante, eso demuestra la intervención activa que tienen sus trabajadores en la toma de decisiones dentro de la institución.

Los datos obtenidos son los siguientes: celeste demuestra cuantos trabajadores participan activamente siendo un 75% equivalente a quince personas y el color rojo indica un 25% que son cinco trabajadores que no participan activamente, pero que probablemente son tomados en cuenta al momento de toma de decisiones lo cual es muy bueno ya que todos deben participar, pero por otro lado, es preocupante este dato ya que esto implica que personas que no conocen el convenio y ni que están afiliados a él participan y no son capaces de reconocer la trascendencia de su opinión para los des trabajadores y no son conscientes de lo que implica la participación, porque probablemente este trabajador ni siquiera conoce el contenido del convenio a como veremos adelante.

Tabla No.5

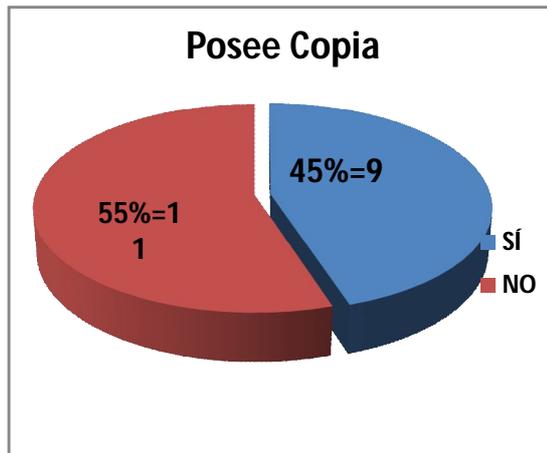


Fuente: Elaboración propia

Esta pregunta es la más fundamental ya que la razón de ser del convenio es lograr mayor beneficios para todos sus trabajadores estén o no afiliados al sindicato. La pregunta es si sido beneficiado (a) o no con alguno de los diferentes tipos de programas contenidos por el Convenio Colectivo fue muy claro para todos los encuestados. El color celeste indica las personas que si de cierta forma han sido beneficiados con algún tipo de programa contenido en el Convenio Colectivo esto es el 60% equivalente a 12 trabajadores y el color rojo indica las personas que nunca han recibido de ninguna forma ningún tipo de beneficio que equivalente al 40% y es un total de 8 trabajadores.

Si comparamos esta pregunta con la anterior encontramos que aunque existe personas que participan activamente en el Sindicato y que probablemente sea a petición de ellos la inclusión de beneficios, estos trabajadores no están siendo beneficiados o también puede ser que los trabajadores que desconocen este convenio son los que al no saber que pueden gozar libremente de estos, nos los reclama.

Tabla No.6



Fuente: Elaboración propia

En esta pregunta nos basamos para verificar el conocimiento de los trabajadores acerca del convenio colectivo, el color celeste nos demuestra los trabajadores que si conocen acerca del convenio colectivo que equivale a un 45% que son nueve personas, y rojo no que indica un 55% que no lo que refleja a once personas. Ahora hagamos un análisis realizando juntas la pregunta si ¿conoce el convenio? Un 35% dijo no y un 65% dijo si conocerlo, pero esto nos arroja un dato importante es que dentro de este 65% existe personas que ni siquiera saben cuál es el contenido de este convenio, y si saben de su existencia mas no de su contenido. Esta es la respuesta a por que existen trabajadores que no gozan de los beneficios que el Convenio Colectivo ya que al no tener una copia del Convenio no saben cuáles son estos beneficios ni el proceso para hacer valer sus derechos a estos beneficios.

3.3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

El día lunes 25 de Noviembre del 2013 fuimos recibidas por la Lic. Indira Judith Zambrana Silva quien desempeña el cargo de Secretaria de Asuntos Laborales dentro del Sindicato SIPRETELSEP y quien en representación de este, procedió a brindarnos la entrevista basada en las siguientes preguntas.

Datos generales

Nombre del entrevistado: Indira Judith Zambrana Silva

Nombre del entrevistador: Martha Jadeth Delgadillo y Karen Alejandra Picado Rocha

Cargo que ocupa dentro del Sindicato: Secretaria de Asuntos Laborales

Tiempo en el cargo Sin responder.

1. Actualmente usted ¿Es dirigente activo del Sindicato?

R: si

2. Desde cuando se suscribió el convenio colectivo entre TELCOR y SIPRETELSEP?

R: el 26 de Junio, 2008

3. ¿En qué contexto se suscribió este convenio?, ¿Hubo presión por parte de los trabajos para negociarlo?

R: No. La suscripción se dio de forma armoniosa entre Sindicato y Administración.

4. ¿Conocen los trabajadores el contenido del convenio?

R: si, se dio una reproducción a cada trabajador.

5. ¿Qué medios emplea el sindicato para dar a conocer este convenio entre los trabajadores?

R: Escrita y electrónicamente enviada a todos los correos el convenio.

6. Según su criterio, ¿Considera que TELCOR cumple a cabalidad el convenio colectivo?

R: Actualmente se cumple con todos los beneficios de nuestro Convenio Colectivo

7. En caso de no cumplirse las clausulas ¿Qué factores inciden para el no cumplimiento de las mismas por parte de TELCOR?

R: Actualmente se trabaja de forma coordinada con Recursos Humanos

8. ¿Qué clausulas no se cumplen?

R: Ninguna

9. ¿Considera que debería hacerse una revisión de este convenio después de los dos años de vigencia?

R: Actualmente hemos actualizado viáticos, becas, beneficios dental abierto

10. ¿Han empleado el sindicato algún medio de presión para lograr el cumplimiento de las cláusulas del convenio?

R: No.

11. ¿Podría mencionar de qué forma ha sido beneficiado directa o indirectamente como dirigente sindical a través de la suscripción de este convenio?

R: El beneficio es directamente porque como trabajador de TELCOR tengo derecho a todos los beneficios contenidos en él.

VII. DISEÑO METODOLOGICO

Para el análisis de este Convenio y su diseño metodológico realizamos la elaboración de instrumentos de recolección de datos que para el investigador constituyo una guía de obtención de datos que se necesitó para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación (Calero y Picón, 2007, pág. 44).

Todo instrumento de medición debe reunir dos características fundamentales validez y confiabilidad, la primera se refiere a la eficacia con que un instrumento mide lo que se desea; la segunda indica el grado de seguridad que demuestra al medir (Ary, 1990, pág. 203).

Uno de estos instrumentos de recopilación de información es el de Muestreo que es seguir un método, un procedimiento , tal que al escoger un grupo pequeño de población, podamos tener un grado de probabilidades que ese pequeño grupo efectivamente posee las características del universo y de la población que estamos estudiando (Canales, 1979, pág. 79).

Dentro de estos métodos de recopilación, tenemos los métodos empíricos y son llamados así por su vinculación con la investigación y su vinculación con la realidad (Calero y Picón 2007, pág. 59).

Los métodos empíricos son: La observación, la encuesta, la entrevista, el experimento, las pruebas y la sociometría. A continuación se hablará de los métodos que fueron empleados en esta investigación como Encuesta y Entrevista.

El método de encuesta es recoger datos por medio de preguntas, cuyas repuestas se obtienen de forma escrita u oral, es un método que estudia determinados hechos o fenómenos por medio de lo que los sujetos expresan sobre ello (Nocedo, 1984, pág 42).

La entrevista es la relación directa entre el entrevistador y su objeto de estudio a través del individuo o grupos con el fin de obtener testimonios orales (Tamayo, 1993, pág 100).

En base al Convenio Colectivo realizado entre el Instituto de Telecomunicaciones y Correos TELCOR suscrito con el sindicato de profesionales de la regulación de las telecomunicaciones de servicios postales SIPRETELSEP se realiza el análisis de resultados en base al instrumento aplicado en esta investigación.

La investigación científica es en esencia, como cualquier tipo de investigación, solo que más rigurosa, organizada y se lleva a cabo cuidadosamente, es sistemática, empírica y crítica. Esto se aplica tanto a estudios cuantitativos como cualitativos o mixtos; que sea sistemática implica que haya una disciplina para realizar la investigación científica y que no se dejen los hechos a la casualidad. Que sea empírica denota que se recolecta y analizan datos. Que sea crítica quiere decir que se evalúa y mejora de manera constante.

Puede ser más o menos controlada, más o menos flexible o abierta, más o menos estructurada, en particular bajo el enfoque cualitativo, pero nunca caótico o sin método (Hernández Sampieri, 2010, pag. 13).

La investigación cumple dos propósitos fundamentales

1. Producir conocimientos y teorías
2. Resolver problemas

7.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación realizada en este estudio es cualitativa ya que es un conjunto de procesos, es secuencial y probatoria, cada etapa procede a la siguiente y no se puede brincar o eludir pasos y se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa literatura y se construye un marco teórico y se establece el diseño metodológico y se utilizan métodos estadísticos (Hernández Sampieri, 2010, pág.5) también es cuantitativa ya que se explora y se analiza el Convenio Colectivo y se analiza el Código Laboral en cuanto a la Convención Colectiva, se realizaron entrevistas a los representantes sindicales quien contestó la entrevista y al momento de realizar la entrevista la responsable de

Recursos Humanos dijo que no contaba con tiempo, se le dejó la entrevista en físico el día 22 de Noviembre del año 2013, se realizaron en varias ocasiones llamadas solicitando su colaboración, pero no se recibió respuesta alguna.

La unidad de análisis lo representa el convenio colectivo de trabajo del Instituto de Telecomunicaciones y Correos de Nicaragua TELCOR, suscrito con el Sindicato de Profesionales de la Regulación de las Telecomunicaciones de Servicios Postales SIPRETELSEP.

Los métodos técnicos y procedimientos de recolección de datos desarrollados en dependencia de la fuente fueron:

1. Organización de estudio mediante recopilación de documentos en materia laboral, elaboración de instrumentos de recolección de datos, recopilación bibliográfica.
2. La información se obtuvo a través de fuentes primarias y secundarias
3. El instrumento utilizado fue la entrevista dirigida a un representante del Sindicato y un representante de Recursos Humanos, el otro método fue las encuestas realizadas a los trabajadores, en su lugar de trabajo

7.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La Población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Entre éstas tenemos:

1. Homogeneidad - que todos los miembros de la población tengan las mismas características según las variables que se vayan a considerar en el estudio o investigación.
2. Tiempo - se refiere al período de tiempo donde se ubicaría la población de interés. Determinar si el estudio es del momento presente o si se va a estudiar a una población de cinco años atrás o si se van a entrevistar personas de diferentes generaciones.

3. Espacio - se refiere al lugar donde se ubica la población de interés. Un estudio no puede ser muy abarcador y por falta de tiempo y recursos hay que limitarlo a un área o comunidad en específico.

4. Cantidad - se refiere al tamaño de la población. El tamaño de la población es sumamente importante porque ello determina o afecta al tamaño de la muestra que se vaya a seleccionar, además que la falta de recursos y tiempo también nos limita la extensión de la población que se vaya a investigar.

MUESTRA - la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población.

1. ALEATORIA - cuando se selecciona al azar y cada miembro tiene igual oportunidad de ser incluido.

2. ESTRATIFICADA - cuando se subdivide en estratos o subgrupos según las variables o características que se pretenden investigar. Cada estrato debe corresponder proporcionalmente a la población.

3. SISTEMÁTICA - cuando se establece un patrón o criterio al seleccionar la muestra. Ejemplo: se entrevistará una familia por cada diez que se detecten.

El muestreo es indispensable para el investigador ya que es imposible entrevistar a todos los miembros de una población debido a problemas de tiempo, recursos y esfuerzo. Al seleccionar una muestra lo que se hace es estudiar una parte o un subconjunto de la población, pero que la misma sea lo suficientemente representativa de ésta para que luego pueda generalizarse con seguridad de ellas a la población.

El tamaño de la muestra depende de la precisión con que el investigador desea llevar a cabo su estudio, pero por regla general se debe usar una muestra tan grande como sea posible de acuerdo a los recursos que haya disponibles. Entre más grande la muestra mayor posibilidad de ser más representativa de la población.

En la investigación experimental, por su naturaleza y por la necesidad de tener control sobre las variables, se recomienda muestras pequeñas que suelen ser de por lo menos 30 sujetos.

En la investigación descriptiva se emplean muestras grandes y algunas veces se recomienda seleccionar de un 10 a un 20 por ciento de la población accesible (Recuperado de http://ponce.inter.edu/cai/reserva/lvera/CONCEPTOS_BASICOS.pdf).

En la presente investigación, la población la conforman un total de 790 trabajadores administrativos y operativos del Instituto de Telecomunicaciones y Correos TELCOR: Se encuestó a 20 trabajadores en donde 10 de ellos son trabajadores administrativos y los otros 10 son operativos.

Para el análisis de la muestra se procedió de la siguiente manera:

Se realizó entrevista a la Lic. Indira Judith Zambrana Silva, quien es la secretaria de Asuntos Laborales por parte del Sindicato, quien brindó información acerca del Convenio Colectivo entre TELCOR Y SIPRETELSEP.

Se solicitó realizar entrevista a la Lic. Rosa Jackeline Cárdenas, Directora de Recursos Humanos por parte de TELCOR, pero las veces que le solicitamos la entrevista dijo estar muy ocupada. Se dejó la entrevista en físico y se realizaron varias llamadas telefónicas, pero no se recibió respuesta alguna, por lo que se decidió visitar nuevamente la Institución, pero se nos informó que había salido de vacaciones, por lo que no se pudo obtener esta entrevista.

Siguiendo este mismo criterio se aplicó encuestas a trabajadores siendo una muestra de 2.53% que es el equivalente de 20 trabajadores de los 790 trabajadores que ahí laboran, con el objetivo de valorar la efectividad del Convenio Colectivo.

7.3 MÉTODOS EMPÍRICOS EMPLEADOS

En esta etapa se hizo uso de métodos que permitiera el contacto con los trabajadores para facilitar el estudio y el acceso a la información que requiere la investigación para lograr los objetivos como lo son:

- ✓ La Entrevista
- ✓ La encuesta

CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis al convenio suscrito entre Telcor y el Sindicato de Profesionales de la Regulación de las Telecomunicaciones de Servicios Postales SIPRETELSEP del periodo 2011-2012 se plantean las siguientes conclusiones, en base a los objetivos planteados:

5. Si bien es cierto el convenio colectivo es un instrumento que está a favor de los trabajadores y que debería darles beneficios adicionales a los que están planteados por la ley; este convenio en particular celebrado entre SIPRETELSEP y TELCOR, lo que hace en la mayoría de sus cláusulas es reafirmar estos derechos ya dados por la ley.
6. Toda institución sea o no gubernamental debería de ser prioridad principal el dar a conocer a uno y cada uno de sus trabajadores el Convenio Colectivo que esta celebra con sus trabajadores.
7. Nunca un convenio debe de estar en contra de la norma sustantiva, en este caso como lo expresa este convenio que deja por fuera de el a los trabajadores que tienen contrato por tiempo determinado, pasando por alto lo que estipula el artículo 237. Las cláusulas de la convención colectiva se aplicarán a todas las personas de las categorías comprendidas en la convención que trabajan en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato. Esto se entiende también para beneficios y cualquier mejora que no este comprendida en su contrato individual de trabajo.
8. La efectividad del Convenio Colectivo durante el periodo 2011-2012, se podría considerase de pobre y poco provechosa para los trabajadores por que como se refleja en el análisis de resultados no todos los trabajadores conocen los beneficios y derechos consignados en este convenio, punto de partida muy importante tanto como para la institución y los trabajadores porque es de ahí que se derivan las demás variantes y si bien es cierto no es un gran número de trabadores los que son desconocedores de este Convenio, vemos que muchos de ellos están participando activamente sin saber la importancia de su participación,

ya que no posee copia de este Convenio y por lo cual no es sujeto de los beneficios que le brinda este Convenio, ya que no conocen el exacto contenido del mismo.

RECOMENDACIONES

1. Después de haber realizado este trabajo concluimos que el convenio realizado entre TELCOR y el Sindicato de Profesionales de la Telecomunicaciones de Servicios Postales SIPRETELSEP es un convenio que después de dos años no se ha renovado, aunque durante la entrevista realizada a la secretaria de Asuntos Laborales, nos dio a conocer que existen nuevos cambios en cuanto a el pago de viáticos, pero no están reflejado en el Convenio, aunque dijo estar poniéndose en práctica.

2. Recomendamos que todos los cambios que se le hagan al convenio debiera hacerse de la forma prevista por la ley, ya que debemos recordar que existe un procedimiento y el Principio III de código laboral expresa que los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos por lo cual deberá de plasmarse en estos, porque es lo único que respalda al trabajador en cualquier momento en que la Institución quiera no pagar estas obligaciones a sus trabajadores.

3. TELCOR y SIPRETELSEP como garante del cumplimiento de este Convenio deberían unir esfuerzos para que se haga de conocimiento de todos las y los trabajadores cada una de las cláusulas contenidas en este Convenio, ya sean o no parte de Sindicato, sean trabajadores con contrato definido o no.

4. Al momento de la entrevista a la Licenciada Indira Zambrana esta refirió que la forma de que estos hacen de conocimiento el Convenio es a través de ejemplares impresos y de forma digital, pero hay que recordar que el señor que trabaja en el portón de guarda de seguridad no tiene acceso a la computadora y tal vez no sabe leer muy bien por lo cual ni de forma impresa lo lea por lo que recomendamos en la reuniones que se realicen con sus afiliados se dé a conocer el contenido del convenio, porque probamente la secretaría ya lo leyó y no esté interesada por ningún programa que ofrece el convenio pero el guarda de seguridad si necesite ser beneficiado con alguno de estos programas para su

familia o el mismo, aquí es donde se habla del lado humano del derecho laboral velar que el convenio de a los más necesitados la oportunidad, de tener más beneficios ya que al igual que todos los trabajadores deberían tener las misma oportunidades porque todos son parte importante de la empresa, todos dan lo mejor de sí para que esta empresa funcione, cada quien de acuerdo a su capacidad, por lo cual esta institución logra sus metas, gracias al desempeño de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

Amoretti Orozco, L.H (2007). Los conflictos Colectivos y sus medios de solución en el Derecho. Editorial Ministerio de Justicia y paz: Costa Rica.

Arauz Henríquez, M.J (1995). La Importancias de la Convención Colectiva en la Solución de Conflictos de Carácter Económico. Tesis para optar al título de Licenciatura de Derecho. Universidad Centroamericana (UCA).

De la Cueva, M., (1998). El nuevo derecho Mexicano, Tomo II, 9na ed, Editorial Porrúa: Argentina.

Ramírez Palomino, A, (1995). La confianza del derecho laboral Comparado, Editorial Lima Perú.

Olarte Encabo, S, (1994). El convenio colectivo como fuente de regulación sectorial, conferencias en la universidad Complutense

LEGISLACION

Constitución Política de Nicaragua

Ley 185, Código Laboral

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio 98 de la Organización Internacional del trabajo

MONOGRAFIAS

Contrato Colectivo o Convención Colectiva. Narciso Arévalo Lacayo, 1981.UCA

Derecho y Convenio Colectivo. Sidnnia Esperanza Lacayo Castellón, 1977. UCA

La convención colectiva en Nicaragua y su cumplimiento en el sector administrativo de las universidades: Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua (Unan-Managua) Y Universidad Centroamericana (UCA) en el año 2009. Vladimir Iván Núñez Velásquez, 2011. UNAN-MAGUA.

WEBGRAFIA

http://ponce.inter.edu/cai/reserva/lvera/CONCEPTOS_BASICOS.pdf

www.gydabogados.com/publicaciones/a_el_convenio_colectivo.doc Octubre, 2004

www.tesisproyectos.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1384

ANEXOS

Entrevista dirigida a un dirigente sindical

Por medio de la presente entrevista le solicitamos nos brinde información para contribuir a la realización de seminario de graduación titulado “*Efectividad del Convenio Colectivo de Trabajo del Instituto de Telecomunicaciones y Correos (TELCOR) suscrito con el Sindicato de Profesionales de la Regulación de las Telecomunicaciones de Servicios Postales (SIPRETELSEP) en el periodo 2011-2012*”. Dicho seminario se realiza con el objetivo de cumplir con uno de los requisitos de culminación de estudios para optar al título de licenciatura en derecho.

Objetivo

Recabar información con relación a la efectividad del convenio colectivo suscrito entre TELCOR y SIPRETELSEP en el periodo 2011-2012

Datos generales

Nombre del entrevistado

Nombre del entrevistador

Cargo que ocupa dentro del Sindicato

Tiempo en el cargo

12. Actualmente usted ¿Es dirigente activo del Sindicato?
13. Desde cuando se suscribió el convenio colectivo entre TELCOR y SIPRETELSEP
14. ¿En qué contexto se suscribió este convenio?, ¿Hubo presión por parte de los trabajos para negociarlo?
15. ¿Conocen los trabajadores el contenido del convenio?
16. ¿Qué medios emplea el sindicato para dar a conocer este convenio entre los trabajadores?
17. Según su criterio, ¿Considera que TELCOR cumple a cabalidad el convenio colectivo?
18. En caso de no cumplirse las clausulas ¿Qué factores inciden para el no cumplimiento de las mismas por parte de TELCOR?

19. ¿Qué cláusulas no se cumplen?
20. ¿Considera que debería hacerse una revisión de este convenio después de los dos años de vigencia?
21. ¿Han empleado el sindicato algún medio de presión para lograr el cumplimiento de las cláusulas del convenio?
22. ¿Podría mencionar de qué forma ha sido beneficiado directa o indirectamente como dirigente sindical a través de la suscripción de este convenio?

ENCUESTA

Estimado participante solicitamos su colaboración para el llenado de esta encuesta. Se pide que la llene con veracidad. Si tiene alguna pregunta consulte.

Lea detenidamente la encuesta antes de contestarla.

Datos Generales

1. Sexo: F___ M___
2. Cargo que desempeña_____
3. Años de Antigüedad _____

4. ¿Está afiliado al Sindicato de profesionales de la regulación de las telecomunicaciones de servicios postales?

5. En caso de no estar afiliado al sindicato, ¿goza de los beneficios establecidos en el convenio colectivo?

6. ¿Conoce usted del convenio suscrito entre instituto de telecomunicaciones y correos TELCOR, suscrito con el sindicato de profesionales de la regulación de las telecomunicaciones de servicios postales SIPRETELSEP?
SI
NO
7. ¿Ha sido beneficiado directamente por el Convenio Colectivo?
SI
NO
8. ¿Participa activamente de las actividades que como Sindicato se realizan?
SI
NO
9. Marque con una X aquellos elementos con los cuales usted ha sido beneficiado.
 1. Bono escolar
 2. Beca escolar
 3. Prestamos
 4. Bono de Lentes
 5. Bono Odontológico
 6. Bono de Maternidad
10. ¿Cuándo usted ha requerido de es estos beneficios siempre se le han sido otorgados?
SI
NO

11. ¿Posee una copia del Convenio Colectivo?
SI
NO

Entrevista Dirigida al Representante de Recursos Humanos de TELCOR

Por medio de la presente entrevista le solicitamos nos brinde información para contribuir a la realización de seminario de graduación titulado “*Efectividad del Convenio Colectivo de Trabajo del Instituto de Telecomunicaciones y Correos (TELCOR) suscrito con el Sindicato de Profesionales de la Regulación de las Telecomunicaciones de Servicios Postales (SIPRETELSEP) en el periodo 2011-2012*”. Dicho seminario se realiza con el objetivo de cumplir con uno de los requisitos de culminación de estudios para optar al título de licenciatura en derecho.

Objetivo

Recabar información con relación a la efectividad del convenio colectivo suscrito entre TELCOR y SIPRETELSEP en el periodo 2011-2012

Datos generales

Nombre del entrevistado

Nombre del entrevistador

Cargo que ocupa dentro del Sindicato

Tiempo en el cargo

1. ¿Desde cuándo se suscribió el convenio colectivo entre TELCOR y SIPRETELSEP?
2. ¿En qué contexto se suscribió este convenio?, ¿Hubo presión por parte de los trabajadores para negociarlo?
3. ¿Qué medios emplea para dar a conocer este convenio entre los trabajadores?
4. Según su criterio, ¿Considera que TELCOR cumple a cabalidad el convenio colectivo?
5. En caso de no cumplirse las cláusulas ¿Qué factores inciden para el no cumplimiento de las mismas por parte de TELCOR?
6. ¿Qué cláusulas no se cumplen?

7. ¿Considera que debería hacerse una revisión de este convenio después de los dos años de vigencia?

8. Usted como representante del Empleador ¿participa activamente de las reuniones con el Sindicato?