

PRIMERA PARTE DEL COMENTARIO AL

DECRETO LEY N°. 25593

De 26. 06. 1992.

Por Roberto Rendón Vásquez
Profesor principal de Derecho del Trabajo de la
Facultad de Derecho y CC.PP. de la
Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

A MANERA DE PROLOGO

Personalidades de diferentes estratos económicos, sociales, políticos, laborales y de otras esferas, han coincidido que es necesario debatir sobre la actual legislación laboral. Por su lado, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, que ha anunciado su interés por el asunto, ha designado a un grupo de expertos juslaboralistas para que preparen un proyecto para una nueva Ley General de Trabajo. Se conoce que han dividido el trabajo en dos partes, una relativa al Derecho de Trabajo Individual y otra sobre Relaciones Colectivas de Trabajo. En esta última parte han considerado la legislación sobre sindicalización, negociaciones colectivas de trabajo y derecho de huelga.

Aunque dudamos que el Congreso de la República en este momento se anime a debatir y aprobar sobre una Ley General de Trabajo,

porque previamente centrará su atención en tratar de cambiar la actual Constitución, y dentro de ella un capítulo sobre Trabajo, nosotros persistimos en analizar la legislación sobre la materia para aportar nuestras sugerencias de lo que, en nuestro criterio, debe o no contener la nueva legislación sobre Relaciones Colectivas de Trabajo. Hacemos votos porque las deficiencias que hemos encontrado en la legislación actual sean superadas por una nueva Ley al respecto.

El presente trabajo es la primera parte de un trabajo más extenso, cuya segunda parte, sobre negociaciones colectivas de trabajo, fue ya publicado en la Revista de Investigación de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.



COMENTARIO

DECRETO LEY N°. 25593

De 26. 06. 1992.

Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

CONCORDANCIAS:

- * *Decreto Supremo N°. 011-92-TR de 14. 10. 1992*
- * *Constitución*
- * *Código Civil.*
- * *Código Penal.*
- * *Decreto Legislativo 728.*

- * *Convenio N°. 87 de la O.I.T. (Adoptado en junio de 1948, Ratificado por el Perú por Resolución Legislativa N°. 13281 de 15.12.1959.*
- * *Convenio N°. 98 de la O.I.T., adoptado en junio de 1949, Ratificado por el Perú por Resolución Legislativa N° 14712 de 18.11.1963.*

ANTECEDENTES:

- * *Decreto Ley N°. 19040 (Ley Orgánica de Trabajo) de 23. 11. 1971.(Derogado)*
- * *Decreto Supremo N°. 006-71-TR de*

29.11.19971 (Convenciones y Negociaciones olectivas). (Derogado)

EL PRESIDENTE DE LA
REPUBLICA

POR CUANTO:

El Gobierno de Emergencia y
Reconstrucción Nacional;

Con el voto aprobatorio del
Consejo de Ministros;

Ha dado el Decreto Ley
siguiente:

DECRETO LEY N°. 25593



TITULO I

DEL CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- El presente Decreto Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Decreto Ley en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.

Concordancia. Convenio N° 87 de la O.I.T.
Parte I.- Libertad Sindical.-

Artículo 1.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual entre en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Convenio N° 98 de la O.I.T.

Artículo I.-

1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2.- Dicha protección deberá ejercitarse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato;

- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 3.- Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ellos sean necesarios, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Concordancia. Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 2.- Se encuentran comprendidas en el campo de aplicación de la Ley, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera fuera la calidad del empleador o la duración o modalidad del contrato

Artículo 3.- Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Decreto Legislativo No. 728, se encuentran comprendidos en los alcances de la ley, en lo que resulte aplicable

Concordancia. Constitución del Perú

Artículo 28.- El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- 1.- Garantiza la libertad sindical.
- 2.- Fomenta la negociación colectiva, y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo N

- 3.- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

Señala sus excepciones y limitaciones



COMENTARIO.

Por la clase de empleador el trabajador puede ser de la actividad pública o la actividad privada. Hay trabajadores de entidades que perteneciendo al Sector Público, por la ley que constituye las instituciones donde prestan servicios, son considerados de la actividad privada. El Decreto Ley 25593 comprende solamente a los trabajadores de la actividad privada considerando entre estos a los que por la ley comentada son comprendidos dentro de la actividad privada sólo para los de sus respectivos contratos de trabajo. El artículo 3° del Reglamento señala con precisión que están comprendidos en este régimen los citados trabajadores cualquiera que sea la modalidad de contratación prevista en el Decreto Legislativo 728. El texto Unico concordado de éste Decreto en sus artículos 4° y 5°, y del 53° al 71° señalan las siguientes formas de contratación:

Por su duración:

- De duración indeterminada (plazo indefinido).
- De duración determinada (a plazo fijo).

Por la modalidad:

- Contratos de naturaleza temporal.
 - * Por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.
 - * Contrato por necesidad del mercado.
 - * Contratos por reconversión empresarial.
- Contratos por naturaleza accidental:
 - * Contrato ocasional.
 - * Contrato de suplencia.
 - * Contrato de emergencia.
- Contratos de servicio:
 - * Contrato específico.
 - * Contrato intermitente.
 - * Contrato de temporada.

Por tanto, estos trabajadores tienen expedito su derecho a organizarse sindicalmente y a realizar con sus empleadores negociaciones colectivas de trabajo si cumplen con los requisitos de haber sobrepasado el periodo de prueba de tres meses y se afilian al sindicato existente en el centro de trabajo o participan en la constitución del mismo y si la empresa tiene más de un año de actividad. Las disposiciones legales anotadas define cada uno de estos contratos.

TITULO II

DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 2.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramientos social, económico y moral de sus miembros.

Concordancia. Convenio N° 87 de la O.I.T.
Parte I.- Libertad Sindical.-

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Convenio N° 98 de la O.I.T.

Artículo I.-

1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2.- Dicha protección deberá ejercitarse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- c) *Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato;*



- d) *Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

Artículo 3.- Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ellos sean necesarios, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Concordancia. Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 5.- Los dos (02) delegados considerados en el Artículo 15o. de la Ley deberán ser elegidos por más de la mitad de los trabajadores de la empresa, sin considerar para este efecto al personal de dirección o de confianza. Dichos delegados ejercerán la representación de todos los trabajadores de la empresa ante el empleador y ante la Autoridad de Trabajo, en forma conjunta.

Artículo 7.- Cuando una reclamación hubiera sido planteada por una organización de grado superior, queda excluida la participación del o de los sindicatos de grado inferior que la conforman al haber aquélla asumido la representación del conjunto de sus afiliados.

Artículo 8.- En los conflictos inter o intra sindicales la Autoridad de Trabajo se atenderá a lo que resuelve el Poder Judicial.

Concordancia. Código Civil.

Artículo 80.- La asociación es una organización estable de personas naturales o jurídicas, o de ambas, que a través de una actividad común persigue un fin no lucrativo.

COMENTARIO.

El texto de la norma determina que hay plena libertad para ejercitar el derecho de asociación sindical.

Aunque este artículo no la menciona, igual derecho tienen los empleadores como esta normado en el artículo 40 del Decreto Ley 25593.

No se requiere autorización previa ni posterior del empleador, la autoridad u organizaciones sindicales de grado superior.

El objetivo de la actividad sindical es:

- * El estudio de los derechos y las obligaciones que devienen para el trabajador como al empleador como consecuencia de la existencia de un contrato de trabajo y consecuente relación laboral. También el estudio de la legislación y actividad sindical. Este estudio se entiende realizado por los propios trabajadores como en centros de capacitación sindical.
- * Desarrollo de los vigentes derechos laborales y sociales de los trabajadores tanto a nivel individual y colectivo así como de la posibilidad de ampliación a nuevos beneficios.
- * Protección, en primer término a las personas de los trabajadores cuando ejercitan sus derechos sindicales, así como de sus derechos y beneficios sociales y también para desarrollar la actividad sindical.
- * Consecuentemente, la defensa de sus derechos e intereses en cuanto son una de las partes del contrato de trabajo con miras a mejorar su situación económica, sus condiciones de trabajo y el desarrollo de su actividad laboral como trabajador dependiente de un empleador, por ende también mejorar su situación social y moral.

LIBERTAD DE AFILIACION.

Artículo 3.- La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de



un sindicato, ni impedirle hacerlo.

Concordancia. Convenio N° 87 de la O.I.T.

Parte I.- Libertad Sindical.-

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Convenio N° 98 de la O.I.T.

Artículo I.-

1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2.- Dicha protección deberá ejercitarse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato;*
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

Concordancia. Código Civil.

Artículo 89° La calidad de asociado es inherente a la persona y no es transmisible, salvo que lo permita el estatuto.

Artículo 90.- La renuncia de los asociados debe ser formulada por escrito.

COMENTARIO.

La libertad sindical le permite a la persona del trabajador, y también en su caso del empleador, a adherirse a la constitución de un sindicato, a afiliarse a él o a no participar en el acto constitutivo o a retirarse de la organización cuando libre y espontáneamente lo decida. El empleador, la autoridad o cualquiera persona pueden condicionar la contratación de una persona para un empleo a que se afilie o no, o se retire del sindicato. Los actos para impedirlo podrían hasta llegar a constituir delito contra la libertad individual.

NO INTERVENCIÓN EN SINDICALIZACIÓN

Artículo 4.- El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicación de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

Convenio N° 87 de la O.I.T.

Parte I.- Libertad Sindical.-

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Convenio N° 98 de la O.I.T.

Artículo 2.-

1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o



miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2.- *Se consideran actos de injerencia en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones, bajo control de un empleador o de una organización de empleadores.*

Concordancia: Art. 8 del Reglamento, D.S. 011-92.TR.

Artículo 8.- En los conflictos inter o intra sindicales la Autoridad de Trabajo se atenderá a lo que resuelve el Poder Judicial.

COMENTARIO.

El Estado así mismo ha normado que no debe intervenir en todo sentido respecto a la actividad sindical de los trabajadores. El mandato por tanto queda expreso para los funcionarios públicos, cualquiera que sea su rango. No pueden auspiciar la constitución de organizaciones sindicales de ningún grado ni tampoco impedir que lo hagan si los trabajadores lo deciden. Igual es para los empleadores, que deben abstenerse de intervenir directa o indirectamente; ni siquiera debe intentar hacerlo por medio de algunos trabajadores que les son oficiosos y, esto significa que deben abstenerse de intentar impedir la organización de un sindicato mediante presión, intimidación, amenaza o medidas de represalia dentro o fuera del centro de trabajo, con motivo o no de las relaciones laborales.

Igualmente la no intervención se refiere a la dirección, administración y economía de los sindicatos. Una injerencia sería no cumplir con entregar al sindicato las cotizaciones sindicales descontadas de las remuneraciones de los afiliados porque ello impedirá la administración

sindical y el cumplimiento de sus fines. Tal actitud, además podría ser tipificada como apropiación ilícita en agravio de los sindicalistas.

CLASES DE SINDICATOS.

Artículo 5.- Los sindicatos pueden ser:

a) **De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.**

b) **De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (02) o más empresas de la misma rama de actividad.**

c) **De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.**

d) **De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.**

Concordancia. Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 4.- Los sindicatos representan a los trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella; y los de actividad, gremio u oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, representan también a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46o. de la Ley.

Artículo 7.- Cuando una reclamación hubiera



sido planteada por una organización de grado superior, queda excluida la participación del o de los sindicatos de grado inferior que la conforman al haber aquélla asumido la representación del conjunto de sus afiliados.

Artículo 8.- En los conflictos inter o intra sindicales la Autoridad de Trabajo se atenderá a lo que resuelve el Poder Judicial.

Concordancia con D.L. 25593.

Artículo 41.- La convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Artículo 6.- Las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se registrarán por lo dispuesto en el presente Decreto Ley, en lo que les sea aplicable.

COMENTARIO.

Las mencionadas corresponden a las posibilidades como los trabajadores se pueden organizar en primer grado.

- * Cuando se señala la posibilidad de la organización por empresa (a).

El horizonte no es restringido a una empresa, como individualidad, porque una empresa, sea de una persona natural o jurídica, puede tener un solo centro de trabajo o varios centros de trabajo. Los trabajadores pueden optar entre organizarse en razón de su centro de trabajo o de la empresa, en este último caso los servidores

que laboran en los diferentes centros de trabajo organizar un sindicato (base) que los agrupa a todos

- * Caso b). En la empresa o centro de trabajo, en el único sindicato se agrupan los trabajadores prescindiendo de la consideración de su actividad ocupacional. Sin embargo si en el centro de trabajo o empresa hubiera un gran número de trabajadores y estos consideran que se pueden organizar por sindicatos de su especialidad u ocupación laboral (caso b), lo pueden hacer. Claro está que en este caso en una sola empresa o centro de trabajo podría haber varias organizaciones sindicales, todas de primer grado. Obviamente, no habrá doble afiliación y cada persona lo hará en el sindicato que le corresponda.
- * En el caso c), los trabajadores se agrupan por gremio aunque estos pertenezcan a más de una empresa. Generalmente, este tipo de sindicatos agrupa a trabajadores que en forma permanente no tienen un solo empleador como el caso de construcción civil, pescadores, artistas.
- * El caso d) resulta excepcional, porque, al parecer, se ha tratado de encontrar que en lugares donde simultáneamente se dan limitaciones objetivas como que los empleadores tienen un reducido número de servidores, cada empleador tiene una actividad distinta, los trabajadores tienen diferentes ocupaciones, oficios o especialidades. En cada centro de trabajo o empresa no podría haber un sindicato. La norma viene en auxilio de estos para permitirles ejercer su derecho sindical.

En principio la organización sindical corresponde a trabajadores que prestan servicios para otro bajo la condición de dependencia y subordinación y sujetos a un contrato de trabajo. Justamente porque son dependientes tienen contradicción natural con sus empleadores, que son la otra parte dentro de la relación y contrato



de trabajo. No obstante tal hecho, muchas personas trabajan independiente utilizando sus propios medios de producción, aunque éstos sean incipientes, simples o lo mejor de mucho valor. El fruto de su trabajo, sea en bienes o en servicios, lo venden a cualquier tercero estableciendo precios por su libre decisión. Por tanto no tienen un empleador y por ende no hay una persona que sea su contrario. Estos obviamente son trabajadores pero para dedicarse a sus propios negocios, oficio o actividad. No obstante esa situación para defender sus intereses han utilizado la forma de organización sindical cuando el mismo objetivo lo pueden conseguir mediante una asociación no sindical. Los intereses que defienden son probablemente facilidades o diversas forma de ayuda que desean obtener del gobierno central o municipal para desarrollar sus propias actividades.

Esta disposición permite que dichos trabajadores continúen utilizando la forma de organización sindical "en cuanto les sea aplicable" y esto supone solamente en cuanto a su constitución y registro, pero no para lo referente a negociación colectiva de trabajo y huelga, normadas en los títulos III y IV, respectivamente, del Decreto Ley 25593. En efecto ¿con quien celebrarían una negociación que supone un probable convenio de trabajo o a quien darían el plazo de la huelga y contra quien sería?.

La disposición comentada permite la subsistencia de una forma de organización inaplicable para los trabajadores no dependientes.

ALCANCE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

Artículo 7.- Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una "sección sindical".

Concordancia . Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 9.- Tratándose de sindicatos de alcance

local, regional o nacional, los trabajadores afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que labore, la que ejercerá su representación al interior del mismo. La relación de la sección sindical con su organización sindical está regula por el estatuto de esta última, no pudiendo asumir los fines y funciones a que se refiere el artículo 8o. de la Ley, salvo por delegación expresa. La representación de la sección sindical estará a cargo de dos (02) delegados elegidos, en asamblea general.

Artículo 10.- No podrá constituirse más de una "Sección Sindical" por cada centro de organización de la naturaleza precisada en el artículo anterior:

Artículo 11.- Son aplicables a la "Sección Sindical", en cuanto resulten pertinentes, las normas contenidas en la Ley y en el presente Decreto Supremo.

COMENTARIO.

La organización de sindicatos puede darse por centro de trabajo, de empresa o de actividad ocupacional. Veamos las posibilidades:

- * Una empresa puede tener un solo centro de trabajo y aquí es factible constituir un sindicato.
- * Una empresa puede tener varios centros de trabajo:
 - En cada uno podría organizarse un sindicato,
 - Podría constituirse uno para toda la empresa.
- * Si los centros de trabajo de la empresa están en varios lugares, dentro de una ciudad, región o en el país, para los fines de su funcionamiento y actividad, **pueden constituirse las secciones sindicales** a las que se refiere esta disposición. A su vez, éstas tendrán delegados para los fines de las asambleas del sindicato.



- * También es posible que trabajadores de una actividad ocupacional (ejemplo pescadores, agentes vendedores) organicen un sindicato que los agrupe a nivel local y aun nacional

FINES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Artículo 8.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

- a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
- c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.
- d) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
- e) Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.
- f) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Concordancia . Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.01.1992

Artículo 4.- Los sindicatos representan a los

trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla; y los de actividad, gremio u oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, representan también a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46o. de la Ley.

Artículo 7.- Cuando una reclamación hubiera sido planteada por una organización de grado superior, queda excluida la participación del o de los sindicatos de grado inferior que la conforman al haber aquélla asumido la representación del conjunto de sus afiliados.

Concordancia. Código Civil:

Artículo 80.- La Asociación es una organización estable de personas naturales o jurídicas, o ambas, que a través de una actividad común persigue un fin no lucrativo.

COMENTARIO.

- * Los trabajadores afiliados delegan su representación a su sindicato para ante su empleador y autoridades laborales u otras que conozcan o deban resolver sobre asuntos laborales o que devenguen de la actividad sindical. La norma señala esa representatividad con ocasión de conflictos, controversias o reclamaciones colectivas, esto es del conjunto de trabajadores asociados al sindicato. Esta norma es enteramente aplicable en la vía administrativa. En materia judicial aun la situación no esta definida enteramente a pesar que ya se han producido reiteradas ejecutorias supremas que permiten el apersonamiento del sindicato como demandante contra su principal.

- * Esta es una de los principales fines del sindicato. Poder presentar petitorios para la mejora de condiciones económicas y de



trabajo y que ellas concluyan en un convenio de trabajo. Por ende, esta implícita su deber, obligación y derecho de reclamar que el empleador cumpla con sus obligaciones legales y convencionales pudiendo recurrir ante las autoridades competentes.

- * Del mismo modo, con el sindicato representa al conjunto de trabajadores que afilia, también lo hace con cada individualidad en las controversias o reclamaciones. Sin embargo la norma deja a potestad de la persona del trabajador a que el sindicato lo represente o no, en cuyo caso el asume su propia defensa. Aún en este caso, el sindicato puede obrar como asesor actuando como tal ante los funcionarios de la empresa o ante las autoridades. Este es un caso de excepción pues para ejercer la asesoría en casos de asuntos litigiosos hay que ser abogado en ejercicio situación que no tienen los dirigentes sindicales.
- * La idea es que el sindicato actúe como un promotor para la constitución de instituciones que contribuyan a resolver los problemas individuales y familiares de sus afiliados mediante la actividad cooperativa de diferentes finalidades (consumo, vivienda, educación, etc), cajas de crédito, constitución de fondos de ayuda mutua, asociaciones con fines sociales, culturales, deportivas para la realización les permita atender sus necesidades sociales, recreativas, imprevistos, salud familiar, etc.

El sindicato no dirigirá las instituciones que fomenta, ni siquiera las supervisará; cada una podrá tener su propia personería actuando en el marco de la legislación que le es aplicable y en forma autónoma respecto al sindicato.

Independientemente de lo señalado en el inciso d), el sindicato directamente puede promover, organizar y realizar actividades culturales, artísticas, recreativas, sociales para sus afiliados y extensiva a sus

familiares. Igualmente puede desarrollar acciones de capacitación, re-entrenamiento, alfabetización, cultura general directamente para los trabajadores, sindicalizados o no.

- * En suma podrá desarrollar toda calase de actividades enmarcadas dentro del campo laboral. Sin embargo no podrá organizar actividades con fines lucrativos, esto es de negocio en beneficio de sus dirigentes o afiliados, o acciones reñidas con la moral, las buenas costumbre o ilegales. Tampoco acciones que sin ser ilegales o inmorales no corresponden al ámbito de la actividad sindical. Así deberán estar al margen de realizar con fines de proselitismo político partidario, religioso, segregación racial, por sexo, por credo religioso o ideológico. Lo expuesto no supone, por ejemplo que el sindicato este impedido de organizar una actividad económica para recaudar fondos para adquirir algunos bienes para su institución, o que lleven a cabo una misa con algún motivo especial.

REPRESENTACION TOTAL EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS.

Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

Concordancia .- Convenio 98 de la O.I.T.

Artículo 4.- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.



Concordancia. Reglamento D.S.011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 4.- Los sindicatos representan a los trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla; y los de actividad, gremio u oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, representan también a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46o. de la Ley.

Artículo 8.- En los conflictos inter o intra sindicales la Autoridad de Trabajo se atenderá a lo que resuelve el Poder Judicial.

Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9o. y 47o. de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley.

En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados.

Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados.

COMENTARIO.

Esta premisa significa que en un centro de trabajo donde hay constituido un solo sindicato, si la afiliación es mayoritaria (la mitad más uno) respecto a la totalidad de trabajadores, la representación sindical alcanza a los que no son afiliados, lo que elimina la posibilidad que quienes no pertenecen a la organización y no puedan tramitar un pliego petitorio no se queden sin gozar de los beneficios colectivos fruto de una negociación colectiva. Esta medida es buena pues puede impedir que en el centro de trabajo o empresa haya más de una negociación colectiva con el consiguiente perjuicio a la unidad de los trabajadores y la pérdida de horas hombre de trabajo empleadas por los representantes de los peticionarios y de la empresa.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

No obstante que la medida establecida en el primer párrafo de este artículo parece prudente, en esta segunda disposición deja abierta la prerrogativa que en un centro de trabajo haya más de un sindicato. Esta posibilidad hay que observarla desde distintos puntos de vista: En efecto, en un centro de trabajo puede existir un sindicato de obreros y otro de empleados. Así, se ha aceptado en la tradición y la costumbre que cada sindicato negocie según los intereses de ambos grupos, cuyas modalidades eran perfectamente diferenciadas porque unos laboraban en producción, trabajo manual, y otros en la administración, en trabajo intelectual – salvo el caso del sindicato único de obreros y empleados.

Pero con esta norma puede darse el caso que paralelamente haya dos o más sindicatos de obreros o dos o más de empleados. Independientemente que esto supone la posibilidad de estimular el quebrantamiento de la unidad, pondrá en pugna a los varios sindicatos para “luchar” por obtener mejores



resultados que el “otro”, y además el empresario se verá agobiado con distraendo cuadros de funcionarios para atender dos o más negociaciones que pueden ser o no simultaneas. Si bien el patrono podrá “jugar” con la división, a la postre le perjudicará en cuanto a la proyección de planes, presupuestos y creará una anarquía de beneficios específico para cada grupo sindical. También fomentará la enemistas entre los trabajadores con el consiguiente perjuicio en la disciplina, producción, cuidado de bienes y servicios.

Empero la norma existe. La probable primera intención es menguar los efectos de negociaciones múltiples permitiendo que entre los sindicatos existentes participen en una sola negociación mediante representantes de todos los sindicatos que en conjunto representen a más de la mitad más uno del total de trabajadores aunque éstos sea dos o más sindicatos. Deja a la voluntad de los sindicatos para que acuerden la forma de la representación. Tendrá que haber mucha comprensión para lograrlo. Sin embargo se puede expresar la reflexión en el sentido de lo frágil que resulta la disposición cuando por discrepancias intrascendentes no se han puesto de acuerdo para constituir un solo sindicato por centro de trabajo; entonces ¿cómo se pondrán de acuerdo para una proponer una sola negociación colectiva y elegir representantes comunes?

La posibilidad de varios sindicatos en un solo centro de trabajo o empresa que aspiren a un pliego único, creemos que se daría solamente si se trata de empresas con un enorme número de trabajadores y que estos se han organizado sindicalmente por actividades ocupacionales (ejemplo: en obreros de servicios, limpieza, talleres, cocina, mecánicos, etc; en empleados: de recepción, secretariado, contabilidad, etc). Pueden todos los sindicatos de obreros hacer un pliego único; igual en empleados o todos los sindicatos de obreros y empleados presentan un petitorio único.

Finalmente si no se peonen de acuerdo, cada uno hará su propia negociación colectiva y los resultados afectará y/o beneficiara solamente a los afiliados del sindicato respectivo. ¡Toda una anarquía, a la postre en perjuicio de la empresa!.

Si se han puesto de acuerdo, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a los trabajadores comprendidos en su ámbito.

OBLIGACIONES DEL SINDICATO.

Artículo 10.- Son obligaciones de las organizaciones sindicales:

- a) **Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.**
- b) **Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.**
- c) **Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a la misma y, demás decisiones de interés general.**
- d) **Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, asimismo a aquella y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes.**
- e) **Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.**
- f) **Emitir los informes que puedan**



solicitarles la Autoridad de Trabajo u otras autoridades gubernamentales.

- g) Las demás que señalen las leyes y normas que las regulan.

Concordancia. Convenio N.º 87 de la O.I.T.

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estar organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Concordancia. Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 26.- Una vez registrado el sindicato, la Junta Directiva comunicará al empleador o empleadores, según corresponda, en un plazo de cinco (05) días hábiles, la relación de sus integrantes y la nómina de sus afiliados.

COMENTARIO.

La introducción del artículo se refiere en forma genérica a las organizaciones sindicales sin distinguir si es sindicato (primer grado), federación (segundo grado) o confederación o central (tercer grado) para señalarle en cuanto es una persona jurídica sujeta a derechos y obligaciones y con responsabilidad ante sus propios asociados y terceros, entre estos los órganos gubernamentales, las obligaciones que le derivan del Decreto Ley 25593, sus normas ampliatorias y conexas.

Se entiende, por un lado que la persona jurídica debe ajustar sus actos al mandato que fluye de sus estatutos, como norma suprema de la institución, sus reglamentos si los tuviera, así como los acuerdos de sus asambleas y acuerdos de junta directiva. La asamblea se norma por sus estatutos y sus acuerdos deben estar enmarcados en las

normas que emanan de ese estatuto. A su vez los acuerdos de junta directiva no pueden incumplir los propios estatutos y los acuerdos de la asamblea general. El cumplimiento de estas obligaciones devienen del mandato imperativo de las normas legales vigentes. Por otro lado, los estatutos, reglamentos internos, acuerdos de asambleas generales y de junta directiva no pueden contravenir las normas legales: Constitución del Estado, leyes o normas de igual jerarquía de ellas, y otras disposiciones legales emanadas de los Poderes del Estado. Éstas últimas priman sobre las normas institucionales.

- * Los libros de actas son el instrumentos donde constan el desarrollo y acuerdos adoptados en las asambleas generales, sesiones de junta directiva, de comisiones y todo organismo interno que funcione u opere en la institución.

- Puede haber un solo libro de actas donde conste todos los actos arriba mencionados. Esto depende de la mayor o menor actividad que se desarrolle en cada órgano institucional. Claro está que si se trata de un sindicato con un reducido número de afiliados sin mucha actividad institucional se puede justificar llevar un solo libro de actas.

- También es factible que haya un libro de actas para las asambleas generales, otro para las sesiones de junta directiva y si la magnitud o frecuencia del trabajo de comisiones o comités lo justifica pueden llevarse otros libros exclusivos para ellos.

Los libros de actas son hojas de papel debidamente empastadas y foliadas y registradas (selladas) por la Autoridad de Trabajo designada para tal fin. El registro de los libros se efectúa antes de ser usado el libro y no se debe mutilar o agregarle páginas. Si hubiera



algún acto que no se registre oportunamente en el libro, su texto puede hacerse en otro papel y su contenido, previo acuerdo de la asamblea general, se transcribe en el libro.

Cada acta es suscrita por el Secretario General y el Secretario de Actas. Es posible que el estatuto o la asamblea designe que también sea firmado por el director de debates, si lo hubiera, y por otros miembros de la asamblea o de la sesión que hubieran concurrido.

- * La forma de registrar lo acontecido en la asamblea o en las sesiones de la junta directiva es variada. Es posible transcribir textualmente la intervención de cada persona o consignar un resumen claro de lo expresado por cada uno de ellos. También es factible hacer un resumen de lo tratado sin minuciosidad salvo que el asunto determine la prolijidad de la constancia o que alguna persona que conste su versión.
 - Los acuerdos deben transcribirse lo más textualmente que sea posible,
 - Con claridad en cuanto a su contenido:

Hechos que son obligatorios poner en conocimiento:

A la Autoridad de Trabajo:

- * La reforma de los estatutos de la organización, tan pronto se produzca. Acompañar: copia auténtica. Si se trata de una fotocopia -legible- autenticada notarialmente. El objeto: que se asiente la modificación en el registro pertinente al sindicato.
- * La nómina de la junta directiva. Contiene nombres y apellido paterno y materno de cada dirigente, su cargo y número de su documento de identidad personal. Si se produce algún cambio en la junta directiva,

también poner el hecho en conocimiento de la asimismo autoridad. El objeto: registrarlo. Es útil para el propio sindicato y las personas de los dirigentes porque con ello acreditarán su personería y mandato; además, les permite tener vigente la protección por el fuero sindical. Al empleador:

- * La nómina de la junta directiva y sus cambios. La comunicación deberá ser inmediatamente producida la elección y/o la substitución, lo que permitirá acreditar la representación y que los dirigentes electos están en condiciones de apersonarse ante él.
- * Las credenciales para acreditar su representatividad ante el empleador, autoridades y terceros.

Se entiende que se trata de informaciones vinculadas con la relación de trabajo que mantiene el empleador con el conjunto de sus trabajadores o sobre el centro de trabajo, cumplimiento o incumplimiento de normas legales y/o convencionales por parte de la empresa o los propios trabajadores y el sindicato. La obligación se hace extensiva para informar a otras autoridades del gobierno, siempre sobre los mismos asuntos.

La petición de información, si bien depende de la voluntad o decisión de una autoridad laboral o genéricamente gubernamental, tendrá que circunscribirse a temas que tengan relación con los asuntos arriba comentados y no sobre cuestiones que escapen al formal conocimiento del sindicato, dirigentes sindicales o trabajadores y que corresponden al ámbito privado de la administración empresarial. Estimamos no debe confundirse la información a que se refiere esta norma con la que toda persona esta obligada a brindar sobre cuestiones que conozca si el mandato de información es emitido por una autoridad competente en uso de sus



atribuciones, caso de un juez sobre un hecho presumiblemente doloso susceptible de ser tipificado como delito.

Las normas legales específicas señalan para las instituciones obligaciones que deben acatar y cumplir. Ellas enmarcan el campo de su actividad institucional y las obligaciones, derechos y consiguientemente responsabilidades. Además de las citadas normas hay otras que genéricamente o por referencia concreta señalan obligaciones para las personas jurídicas, en este caso los sindicatos. Estas deben tenerse en cuenta por los afiliados y dirigentes en sus actividades gremiales.

IMPEDIMENTOS DEL SINDICATO.

Artículo 11.- Las organizaciones sindicales están impedidas de:

- a) *Dedicarse institucionalmente a asuntos de política partidaria, religiosa o de índole lucrativa.*
- b) *Coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical, salvo los casos de expulsión por causales previstas en el estatuto, debidamente comprobadas.*
- c) *Aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la organización sindical o que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista por la ley o por el estatuto.*
- d) *Distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical.*
- e) *Realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público.*

COMENTARIO.

El impedimento supone una prohibición. Por ende las organizaciones sindicales deben abstenerse de realizarlas máxime si están expresamente señaladas en la norma legal.

- * Disposición comienza por hacer un distingo: una situación institucional, que es expresa y la otra que cae en la persona del afiliado, que aparece tácitamente. En esta última situación la norma legal no limita el derecho del individuo para realizar política partidaria, religiosa o lucrativa, pero en el ámbito institucional esta impedido de hacerlo.
- * El sindicato tiene fines concretos señalados por la doctrina y las normas legales e internamente por las estatutarias. Como institución representa a los afiliados que se agrupan u organizan para defender derechos laborales respecto a su empleador. El sindicato los representa sin distinción, cualquiera que sea su filiación política, confesión religiosa, su raza o sexo. La actividad política partidaria, de suyo proselitista, contribuiría a destruir la unidad, la acción y la disciplina institucional y desviaría los objetivos de la organización. Igual sentido produciría el sometimiento del sindicato a asuntos religiosos, desnaturalizando la finalidad del sindicalismo.

El sindicato obviamente, por su propia razón de ser, no tiene fines lucrativos; para ello hay otro tipo de instituciones a las que libremente puede pertenecer el trabajador. Lo que sanciona como impedimento en la realización de actividades con fines de obtener ganancia. Sin embargo, ello no supone que el sindicato si pueda realizar alguna actividad, en forma circunstancial, con el objeto de obtener medios para el cumplimiento de algunos objetivos; ejemplo: adquirir mobiliario, local, servicios médicos.

- * La libertad de asociación le permite a la persona expresar su voluntaria decisión



para adherirse a una persona jurídica, sea en el acto de su constitución social o, posteriormente, afiliándose a ella. Igualmente para renunciar a ella. No hay límite de tiempo para el ingreso o el retiro. La prohibición es a la persona jurídica y también a los dirigentes y asociados respecto a uno o más trabajadores que desean hacer uso de su libertad mencionada, en cualquiera de los sentidos indicados.

Es necesario hacer una salvedad. La persona jurídica, en este caso el sindicato, sus directivos y miembros en general, tienen la potestad de admitir o no a una persona que solicita su ingreso. Esto en modo alguno puede juzgarse como coacción en una interpretación inversa, porque la institución sindical, que en principio es cerrada, también tiene la libertad elegir a sus miembros si hay razones que justifiquen hacerlo.

La posibilidad del retiro forzoso, aún contra la voluntad de una determinada persona, se produce como una medida disciplinaria cuando se dan los presupuestos establecidos en los estatutos del Sindicato. Los estatutos son la expresión de voluntad de los afiliados, son normas que así mismo se dan los miembros de la institución, y consecuentemente se someten a dichas normas. En ellas está las sanciones previstas en caso de faltas previamente tipificadas. En tal sentido no es obrar ilegalmente. El afiliado está consiente, desde que aprueba el texto de los estatutos y se obliga a cumplirlos, que si realiza actos indebidos será sancionado en consecuencia. Lo que la norma exige en este caso, es que haya el debido proceso lo que supone que el procesado disciplinariamente tiene derecho a defenderse y a recurrir a las instancias internas, entre ellas a la máxima autoridad que es la asamblea general, de la que formó parte y que está en igualdad de condiciones para debatir.

* La provisión de los fondos económicos institucionales provienen de los aportes ordinarios o extra-ordinarios de los asociados. También de los frutos de las actividades que organiza y las donaciones. El patrimonio está constituido además por los bienes muebles e inmuebles adquiridos a cualquier título. En cuanto al destino y manejo de los fondos, éstos son para sufragar los gastos que ocasione la normal administración de la entidad y la organización, defensa, prensa y otros que posibilitan cumplir los fines del sindicato. Los ingresos y gastos habituales son presupuestados al iniciar el año institucional, entre los que están previstas reservas para afrontar egresos imprevistos. Si sobrevienen eventos al margen de lo programado y por ende de lo presupuestado, estos requerirán de fondos que obtendrán de acuerdo a lo proyectado y aprobado debidamente por los órganos legales del sindicato. En cuanto a los bienes son para el uso que se estableció para ellos en el sindicato.

La prohibición señalada en este inciso es en el sentido que no se puede variar el uso de los fondos que han sido programados, obtenidos y presupuestados para determinado fin. Tampoco se puede disponer de los bienes muebles o inmueble para finalidad ajena a la del sindicato. El presupuesto se aprueba por el órgano supremo que es la asamblea general. Esta aprobación significa una autorización para el gasto consiguiente. Igual con los eventos no habituales que han merecido obtención de fondos, que se deben gastar en aquello que fue materia de la autorización por la asamblea general o la junta directiva si tiene facultad para ello.

La norma, además de sugerir sistemas de control para salvaguardar el patrimonio institucional, tiene fines pedagógicos pues enseña a los sindicalistas a ordenar sus economías y a bien utilizarlas dentro del marco legal y estatutario



- * Los fondos económicos y bienes institucionales son para cumplir los fines de la organización en lo que respecta a los derechos de sus afiliados. Se debe disponer de los fondos sin perseguir provecho individual por el hecho de ser dirigente o afiliado. Lo que no deben hacer es aprovecharse de esos fondos y bienes asignándose montos de dinero o uso privado de los bienes para satisfacer necesidades personales porque ello es un abuso de confianza individual o colectivo. Sin embargo conviene señalar que el Sindicato lícitamente podría tener un fondo de ayuda social para sus afiliados cuando afrontan graves problemas imprevistos; es realidad esa atención es parte de la finalidad sindical. Igualmente puede proyectar acciones de capacitación para los afiliados y sus familiares.

La prohibición tiene dos sentidos:

- * Uno, el de ejecutar,
 - * El segundo, de estimular a que otro ejecute
- Los actos prohibidos son:
- * Los actos ilícitos.
 - * Los actos reñidos con la moral y buenas costumbres.
 - * Los actos que alteran el orden público.

REQUISITOS PARA SINDICALIZARSE.

Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:

- a) **Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.**
- b) **No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador salvo que el estatuto expresamente admita.**
- c) **No encontrarse en período de prueba.**

- d) **No estar afiliado a otro sindicato. El trabajador simultáneamente no puede estar afiliado a dos organizaciones sindicales del mismo grado.**

COMENTARIO.

Son requisitos para intervenir en el acto constitutivo del sindicato a afiliarse a él.

- * Se señala dos premisas: una, ser trabajador de una empresa, la otra, realizar una actividad ocupacional, profesión u oficio.

En el primer caso, el inicial requisito es ser trabajador de la empresa a cuyo sindicato desea pertenecer, es decir debe tener vigente su contrato de trabajo. Si no lo tiene es porque no es servidor en el centro de trabajo o ha dejado de serlo por cualquiera motivo. En la primera situación no podrá ser sindicalizado y en el segundo dejará de serlo en el instante mismo en que por cualquier motivo se pone fin al contrato y relación de trabajo.

En el segundo caso, no necesariamente exige tener un contrato de trabajo vigente sino realizar una actividad ocupacional o tener una profesión u oficio en torno a los cuales se haya constituido la organización sindical. Es frecuente que algunas ocupaciones, por su naturaleza no cuentan ni requieren personal estable por ser labores con duración temporal determinada; otras veces se trata que por realizar comunes actividades ocupacionales, incluso no dependientes de un principal, los involucrados no tienen enervado su derecho a organizarse sindicalmente. También en una empresa los trabajadores se podrían organizar por su situación jurídica: de obreros o empleados. Es posible que puedan hacerlo por actividad ocupacional (especialidades laborales): vigilancia, servicios, administración, talleres, etc.) si la empresa tiene numerosos trabajadores o empleos,



La disposición se refiere a estos casos.

Es interesante señalar que esta norma no señala la edad mínima que un trabajador debe tener para afiliarse al sindicato. El hecho tiene relación con la frecuente contratación de trabajo con menores de edad. De plano son miles los menores de 18 años de edad que trabajan como cualquier mayor, sujetos a las mismas exigencias, deberes, obligaciones y derecho laborales y que por tal condición no pueden estar desamparados del derecho sindical. Esta omisión, que presumimos deliberada, permitirá que los menores de edad puedan afiliarse al sindicato con la sola limitación que no podrán ser electos dirigentes.

- * El sindicato de trabajadores representa a los asalariados de un determinado empleador con el que tiene naturales contradicciones. Hay intereses en permanente pugna. Salvo el caso que sea el propio dueño de la compañía o centro de trabajo el que dirija, administre la empresa y trate con el personal o con sus representantes, el empleador tiene funcionarios de dirección que es personal de su confianza para que lo representan ante los trabajadores en general. Dichos funcionarios están sujetos al mandato de la empresa, por tanto son los que representan los intereses contrarios al de los asalariados, aunque dichos funcionarios, a su vez, también sean igualmente asalariados a pesar de su nivel jerárquico. El estar obligados a defender los intereses de su principal los limita para pertenecer a la organización representativa de los trabajadores dependientes y subordinados de sus representados, esto es, de los empresarios. Se trata que actúen con transparencia y libertad para cumplir a cabalidad su representación y se evite las obvias dudas que pueden tener los unos y los otros respecto a la persona del funcionario.

Por ello, en que la norma señala ese problema como impedimento pero deja abierta la posibilidad para que si los estatutos del sindicato lo permite, puedan aspirar a afiliarse a esa organización.

La oportunidad permite mencionar que los funcionarios que tienen la representación del empleador, como está dicho, no dejan de ser asalariados del mismo patrono y por ende tienen también contradicciones similares a las que existen con los demás trabajadores. Esa situación no impide que ellos, sin son varios, puedan tener un sindicato de funcionarios. No es usual que lo hagan, prefieren organizarse como una asociación con fines sociales o mutuales a través de la cual discretamente discuten sus problemas laborales con la empresa. Por ejemplo, los apoderados y gerentes de bancos o de empresas con numeroso personal jerárquico de confianza.

- * En la legislación peruana el periodo de prueba es de tres meses. Antes de dicho periodo el trabajador no alcanza lo que denominaría la estabilidad (ahora sumamente relativa). Dentro de los tres meses el empleador puede prescindir del trabajador o éste retirarse sin que se considere que ninguno viola disposiciones laborales.

Se ha considerado que en ese lapso el trabajador no tiene expedito su derecho sindical, que, según la norma, lo adquiere en el instante en que traspasa el plazo de prueba, en que podrá adherirse al sindicato o participar en su constitución si aun no existiera en su centro de trabajo.

Se ha estimado que esta disposición legal es atentatoria del derecho de libre asociación y por ende de libre afiliación sindical. El derecho a participar como miembro de un sindicato se inicia en el instante mismo en que comienza la relación



laboral. Los tres meses significan dejar en suspenso ese derecho, que por ser de orden constitucional no puede limitarse por otra norma de menor jerarquía.

- * La disposición, sin embargo, merece una reflexión. Si un trabajador, y ahora es frecuente, tiene dos empleos y ambos cumple jornadas de trabajo con tiempo mayor al de la jornada mínima legal de 4 horas, consideramos que si tiene derecho a pertenecer a los sindicatos de trabajadores de ambos centros de trabajo porque no se da la premisa establecida en esta disposición. Lo que la ley trata de impedir es que una persona sin tener una relación laboral en firme pueda pretender afiliarse a un sindicato de una empresa donde no trabaja. También es aplicable al caso de los centros de trabajo o empresas donde hay más de un sindicato: el trabajador deberá optar por uno de ellos a condición que reúna los requisitos: actividad, ocupación u oficio que ha motivado la existencia del sindicato.

PÉRDIDA DE LA AFILIACIÓN.

Artículo 13.- La calidad de miembros de un sindicato es inherente a la persona y no podrá ser transferida, transmitida ni delegada por ningún motivo.

Concordancia. Convenio N.º 87 de la O.I.T.

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estar organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Convenio N.º 98 de la O.I.T.

Artículo I.-

I.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Concordancia. Código Civil.

Artículo 89.- La calidad de asociado es inherente a la persona y no es transmisible, salvo que lo permita el estatuto.

Artículo 90.- La renuncia de los asociados debe ser formulada por escrito.

COMENTARIO.

Tratándose de sindicatos, que son organizaciones de primer grado, la condición para que una persona se afilie es que tenga un contrato de trabajo vigente o que realice alguna actividad ocupacional concreta. Se trata de una exigencia a la persona natural. El empleador contrata a esa persona por las cualidades que él ha encontrado en ella y que no puede substituir por otra. Si fuera otra la persona que tiene esas cualidades entonces no lo contraría

NÚMERO MÍNIMO.

Artículo 14.- Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa, o a cien (100) tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

COMENTARIO.

Este es el número mínimo de trabajadores para constituir y existir y obviamente para mantener el registro sindical.

No está considerado el principio de la mitad más uno del total de trabajadores del centro de trabajo o empresa 'porque de existir tal disposición solamente podrá constituirse un sindicato por



centro de trabajo, empresa o actividad ocupacional en el centro de trabajo o empresa. El principio de la mitad más uno solamente esta contemplado para la representación de la minoría no afiliada en el caso que en el centro de trabajo o empresa no haya otro sindicato.

El fijar sólo el número mínimo deja abierta la puerta para que en un centro de trabajo o empresa pueda haber más de un sindicato con la sola condición que cada uno tenga más de 20 afiliados.

El número mínimo para otro tipo de sindicatos, como es de gremio o actividad ocupaciones, es de 100 trabajadores.

DELEGADOS SINDICALES.

Artículo 15.- En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (02)-delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo.

La elección de los delegados debe ser comunicado a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes.

Concordancia. Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 5.- Los dos (02) delegados considerados en el Artículo 15o. de la Ley deberán ser elegidos por más de la mitad de los trabajadores de la empresa, sin considerar para este efecto al personal de dirección o de confianza. Dichos delegados ejercerán la representación de todos los trabajadores de la empresa ante el empleador y ante la Autoridad de Trabajo, en forma conjunta.

Concordancia. Código Civil.

Artículo 89.- La calidad de asociado es inherente a la persona y no es transmisible, salvo que lo permita el estatuto.

Artículo 90.- La renuncia de los asociados debe ser formulada por escrito.

COMENTARIO.

Como el número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato es posible lo siguiente:

Que en el centro de trabajo haya más de 20 trabajadores y que los que deseen organizar su sindicato no lleguen a 20. Estos, en una medida que resulta discutible por el vacío de la norma, si son más de la mitad más uno del total de trabajadores podrían designar dos delegados.

Que en el centro de trabajo haya menos de 20 trabajadores y por tanto no podrían constituir el sindicato aunque el 100% de ellos lo desee. Este es caso al que se refiere la norma.

Se trata de una organización conocida como "Comité Sindical".

Permite que en empresas de pocos trabajadores puedan ejercer su derecho sindical y a negociar colectivamente con sus empleadores a través de los delegados, que tendrán que ser electos por la mayoría dentro de ellos. Para sus fines administrativos y societarios pueden tener una organización mínima que regirá solamente en su mundo interno.

La norma no refiere cual es el mínimo que se requiere para poder contar con delegados. Anteriormente se estimaba 5 trabajadores.

FORMALIDADES PARA CONSTITUIR UN SINDICATO.

Artículo 16.- La constitución de un sindicato se hará en asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario Público o, a falta de este, por el Juez de Paz de la localidad con indicación de lugar, fecha y nómina de asistentes.

Concordancia.- Convenio 87.

Artículo 3.- Las organizaciones de



trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2.- *Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.*

Concordancia. Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992*

CUARTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA.- *Cuando en la Ley se hace referencia a la refrendación por Notario Público o a falta de éste por Juez de Paz, debe entenderse como legalización*

Concordancia: Código Civil.

Artículo 76.- La existencia, capacidad, régimen, derechos, obligaciones y fines de la persona jurídica, se determinan por las disposiciones del presente Código o de las leyes respectivas.

La persona jurídica de derecho público interno se rige por la Ley de su creación.

Artículo 77.- La existencia de la persona jurídica de derecho privado comienza el día de su inscripción en el Registro respectivo salvo disposición distinta de la ley.

La eficacia de los actos celebrados en nombre de la persona jurídica antes de su inscripción queda subordinada a este requisito y a su ratificación dentro de los tres meses siguientes de haber sido inscrita.

Si la persona jurídica no se constituye o no se ratifican los actos realizados en nombre de ella, quienes los hubieran celebrado son ilimitada y solidariamente responsables frente a terceros..

Artículo 78.- La persona jurídica tiene existencia distinta de sus miembros y ninguno de éstos ni todos ellos tienen derecho al patrimonio de ella ni están obligados a satisfacer sus deudas.

COMENTARIO.

El sindicato es una persona jurídica. A estar por lo establecido en el título II del Código Civil, es una Asociación y estando a sus características que la hacen singular, esta regida por disposiciones específicas como el Decreto Ley 25593 y además tiene sustento en el derecho internacional. Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

La constitución: Es en asamblea general de los trabajadores interesados en organizarla y darle vida. Se suele denominar: "asamblea constituyente del sindicato". La participación de los "fundadores" es personal y deben tener contrato de trabajo que los vincule a un empleador, salvo el caso de los sindicatos por actividad ocupacional que, por excepción les permiten organizar el sindicato sin tener necesariamente vigente un contrato de trabajo. La asamblea debe aprobar declarar formalmente "constituido el sindicato".

El nombre: La misma asamblea debe aprobar el nombre de la persona jurídica constituida. El nombre se compone de la palabra sindicato, indicando si es de obreros, empleados o mixto (obreros y empleados o único) seguido del nombre de la empresa, centro de trabajo o actividad ocupacional.

Los Estatutos: En la misma asamblea constitutiva del sindicato o en otra u otras, deben aprobar el texto de los estatutos que regirán la vida orgánica de la institución.

Elección de la junta directiva: En la propia asamblea constitutiva del sindicato, si en ella también se aprobó el texto de los estatutos, o en otras asambleas o actos electorales especialmente programados y organizados, se elige a la junta directiva cuya composición obligatoriamente debe estar establecida en los estatutos. La modalidad puede ser señalada en los estatutos o ser aprobada por la asamblea general de adherentes y/o afiliados.

El acta: De cada acto mencionado hay que hacer



las respectivas actas. Si todos los mencionados actos se han hecho en uno solo –en la asamblea constitutiva– habrá una sola acta pero si se han hecho en asambleas diferentes, se hará un acta para cada una.

La refrendación notarial: Las actas tendrán que ser refrendadas por un notario. La norma no exige textualmente que el notario debe presenciar todo el acto o el conjunto de actos mencionados “para dar fé de su realización como consta en el o las actas respectivas. El texto dice: “todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario”. Esto debe entenderse que el Notario solamente “refrenda” en documento es decir el acta o actas. Esto supone que se trata de un acto posterior a los hechos que constan en el acta o actas. La Cuarta disposición transitoria del Decreto Ley 25593, al referirse a este hecho, señala que la “refrendación” es propiamente una “legalización”, es decir dar fé de la validez del acto descrito en el documento. En nuestro criterio el término se hubiera tenido que utilizar en “autenticación” del documento porque el acto constitutivo y siguiente realizados por un sindicato no deben ni pueden ser supervisados por ninguna autoridad o persona, esto es no deben ser materia de intervención. Si el notario interviniera en ellos, en nuestra opinión estaría violando el artículo 4º del Decreto Ley 25593.

En lugares donde no hay notario, el juez de paz hace las funciones de notario. De allí su mención en la norma comentada.

INSCRIPCIÓN.

Artículo 17.- El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por el presente Decreto Ley.

Concordancia. Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 21.- Para el registro de las organizaciones sindicales, la Junta Directiva provisional deberá presentar a la Autoridad de

Trabajo, en triplicado, copia de los siguientes documentos refrendados por Notario Público o a falta de éste por el Juez de Paz de la localidad:

a) Acta de Asamblea General de Constitución del Sindicato y su denominación;

b) Estatutos;

c) Nómina de afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad; números de Libretas Electoral y Militar y fecha de ingreso.

Si se trata de sindicato de gremio, de profesiones u oficios varios, el nombre de su respectivo empleador;

a) Nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas;

Nómina de la Junta Directiva elegida.

Consideramos útil para los lectores presentarles el texto demostrativo del contenido del acta de la asamblea constituyente del sindicato, de los estatutos, padrón de afiliados, nómina de la junta directiva, solicitud y otros documentos. Están al final de esta parte de este texto.

Artículo 22.- La inscripción de los sindicatos prevista en el artículo 17o. de la Ley, se efectuará en forma automática, a la sola presentación de la solicitud en forma de declaración jurada, con los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Artículo 23.- Las organizaciones sindicales de ámbito nacional se registrarán ante la Dependencia respectiva de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Si el ámbito es local o regional, ante la Autoridad de Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o el mayor número de trabajadores, según el caso.



Artículo 25.- Las resoluciones de la Autoridad de Trabajo, que denieguen el registro sindical, dispongan su cancelación u otra medida similar, son susceptibles de apelación dentro del tercer día de notificadas. De lo resuelto en segunda y última instancia no procede la interposición de recurso impugnatorio alguno en la vía administrativa.

Artículo 26.- Una vez registrado el sindicato, la Junta Directiva comunicará al empleador o empleadores, según corresponda, en un plazo de cinco (05) días hábiles, la relación de sus integrantes y la nómina de sus afiliados.

Concordancia: Código Civil.

Artículo 77 (Primer párrafo).- La existencia de la persona jurídica de derecho privado comienza el día de inscripción en el Registro respectivo, salvo disposición distinta de la ley.

COMENTARIO.

La primera observación es el uso de la palabra "registro". El primer significado: es la institución o entidad pública que por ley esta a cargo de registrar a las instituciones, en este caso los sindicatos se registran en la oficina respectiva del Ministerio de Trabajo. Pudiera ser que posteriormente por ley este Registro que es público sea absorbido por la Oficina de Registros Públicos, que es otra dependencia diferente y autónoma. La segunda significación esta referida "al acto de inscribir" -registrar- al sindicato en esa oficina, luego que ha presentado su respectiva solicitud y cumplido los requisitos legalmente necesarios.

Esta norma establece claramente que el sindicato a sola presentación de la solicitud es inscrito y que no requiere de ningún reconocimiento de autoridad y persona (o empresa).

La única situación que determina que no admitan el pedido de su inscripción es que los documentos presentados no cumplan las exigencias legales, pero esta situación es superable subsanándose las omisiones o errores. Las siguientes disposiciones transcritas del

Reglamento del Decreto Ley señalan cuales son esos requisitos, que, como podrá verse, son simples y de fácil confección. El artículo 21 del Reglamento no esta referido sólo a sindicatos, organizaciones de primer grado, sino a "organizaciones sindicales" lo que implica la referencia a las federaciones y confederaciones o centrales, que son de segundo y tercer grado, respectivamente.

La misma disposición reglamentaria condiciona a que los documentos de los actos de constitución, aprobación de estatutos y elección de dirigentes, este "refrendado" por un Notario o juez de paz a falta de aquél. Esto supone que tal fedatario público tenga a la vista los documentos originales. En la norma anteriormente vigente se permitía que los documentos sean presentados con la sola declaración de todos los miembros de la junta directiva que se presenta copias igual a los originales. Esto permitía un ahorro al sindicato.

La sola constitución (o fundación) de un sindicato, federación o confederación no le da personería. Ello solamente permite determinar su existencia pero para poder ejercitar su derecho de representar a sus afiliados requiere que la institución sea registrada en el Registro de Sindicatos sin cuyo requisito el empleador o las autoridades no tienen la obligación legal de acceder a sus peticiones.

La personería se acredita con la Resolución del Jefe del Registro Sindical que dispuso el registros de la organización o la copia certificada de este documento o su fotocopia debidamente autenticada.

Una prerrogativa de la organización sindical debidamente registrada es su derecho a ser considerado, por su propia petición o por designación, para participar en organismos de carácter nacional o internacional. Ejemplo: EsSalud en el país, O.I.T.(Organización Internacional del Trabajo) a nivel internacional.



INSCRIPCIÓN EN REGISTROS CIVILES.

Artículo 19.- Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por éste solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles

Concordancia. Código Civil.

Artículo 77 Primer párrafo).- La existencia de la persona jurídica de derecho privado comienza el día de su inscripción en el registro respectivo salvo disposición contraria de la ley.

COMENTARIO.

A las organizaciones sindicales les basta el registro sindical para tener personería y poder representar a sus afiliados ante los empleadores y autoridades de trabajo u otras que tengan relación con asuntos laborales de trabajadores, por asuntos propios del contrato y relación de trabajo individual o colectivo. Tal representatividad se acredita, como ya está expuesto, con la Resolución con la que se registró el sindicato. La representatividad de los dirigentes –que es otro asunto- se acredita con la comunicación de la elección de la junta directiva al empresario u autoridad de trabajo. Por ello la importancia de registrar al sindicato en el Registro pertinente.

No obstante que para lo expuesto es suficiente el Registro Sindical, si además desean inscribirse en el “Registro de Asociaciones” – que es diferente al sindical - lo pueden hacer por cuanto el sindicato es en realidad una asociación (con características y fines propios y específicos) y en tal sentido pueden tramitar su registro indicado (como asociación) ante los Registros Públicos del lugar donde esta la sede del sindicato. Para el caso deberán cumplir con los requisitos que establece el Código Civil y el Registro Público de Asociaciones. Este registro no es exigible legalmente a los sindicatos, salvo que cumpla actos jurídicos distintos a los laborales y que sean permitidos por la Ley.

CANCELACIÓN DE REGISTRO SINDICAL

Artículo 20.- La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo sólo procederá por disolución, fusión o absorción, o por pérdida de alguno de los requisitos exigidos para su constitución y subsistencia. En este último caso, el sindicato pierde su personería gremial como representante del conjunto de trabajadores, subsistiendo, sin embargo, su personería para otros efectos hasta su eventual disolución.

Corresponde a la Autoridad de Trabajo, a través de diligencias idóneas, determinar si el sindicato ha dejado de cumplir alguno de los requisitos exigidos para su constitución y subsistencia, disponiendo en consecuencia la cancelación del registro sindical.

Concordancia.- Convenio 87 de la O.I.T.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Concordancia. Reglamento D.S. 011-92-TR del 14.10.1992

Artículo 24.- El sindicato cuyo registro hubiera sido cancelado por haber perdido alguno de los requisitos para su constitución o subsistencia, podrá solicitar nuevo registro una vez transcurridos por lo menos seis (06) meses de expedido aquel pronunciamiento. A tal efecto, deberá acreditar haber subsanado los requisitos que motivaron tal cancelación.

La Autoridad de Trabajo, previa verificación, procederá a la reinscripción. Cualquier persona natural o jurídica que tenga interés legítimo, podrá solicitar a la Autoridad de Trabajo la cancelación del registro sindical por pérdida de requisitos para su construcción y subsistencia.

Artículo 31.- Si durante la negociación colectiva la Autoridad de Trabajo cancela el registro sindical por pérdida de los requisitos



establecidos para su constitución o subsistencia, o se disuelve el sindicato por acuerdo de sus miembros adoptado en Asamblea General o por decisión del Poder Judicial, la mayoría absoluta de los trabajadores podrá acordar en asamblea proseguir con dicho trámite, designando a tal efecto a tres (3) delegados que los representen. ()*

().- Texto incorporado en Fe de erratas. Publicado en "El Peruano" el 24.10.1992*

COMENTARIO.

El acto de cancelar significa dar por concluido o dejar sin efecto un documento o acto jurídico con el que ha generado derechos y/u obligaciones.

Hay cuatro (4) causales para la cancelación del registro de un sindicato: La disolución, fusión, absorción y pérdida de alguno de los requisitos exigidos para su constitución o existencia:

Respecto a personas jurídicas –el sindicato es una persona jurídica - los términos que refiere la norma son:

"Disolución" significa disolver un compuesto, es decir el rompimiento y finalización del vínculo que unía a varias personas poniendo fin a la entidad – sindicato -.

"Fusión" significa: reunir, juntar dos o más personas jurídicas para hacer de ellas una sola con su propia personería legal y que asuma los activos y pasivos, los derechos y obligaciones las que se han fusionado. La fusión es con otro u otros sindicatos "consolidar" uno solo que reúna a los afiliados de todos los sindicatos

Absorción es el hecho por el cual una persona jurídica pasa a formar parte integrante de otra, poniendo fin a su personería y subsistiendo solamente la del sindicato que ha atraído a su seno *a la otra u otras*. absorción es que un o más sindicatos pasen a formar parte de otro.

Disolución.- En lo que respecta a organizaciones sindicales es poner fin a la institución.

En los casos de disolución, fusión y absorción el o los sindicato/s disueltos, fusionados y absorbidos "pierden" su personería porque son cancelados. En efecto, un sindicato disuelto pone fin a su vida institucional, si se ha fusionado con otro u otros, carece de objeto que los fusionados mantengan su registro porque el nuevo sindicato –el que ha nacido por la fusión– va a tener y/o ha adquirido su respectivo registro y en el caso de la absorción, estando a que el sindicato absorbente mantiene su personería,, también carece de objeto el registro del absorbido.

La disolución es por decisión de los miembros del sindicato, adoptado en una asamblea general y dada la importancia del caso, el acto requiere del cumplimiento de exigencias excepcionales como por ejemplo un quorum calificado y ratificaciones, según se establezca en cada estatuto.

La disolución se puede producir por decisión de los afiliados, ¿Cuándo?. Puede hacerse en cualquier momento que lo deseen la mayoría calificada de afiliados; también porque el centro de trabajo o empresa que motivaba su existencia ha

Excepcionalmente el Poder Judicial, previos trámites previstos por la ley, puede resolver declarando la disolución del sindicato.

La última parte del primer párrafo del artículo 20 del Decreto Ley 25593 que en caso que el Sindicato se disuelva por haber sobrevenido la falta de un requisito obligatorio para mantener el registro sindical y por tanto pierda su personería para representar al conjunto de trabajadores, subsiste su personería de lo que este tramitando en ese momento y hasta que se produzca la disolución. En efecto, como lo prevé el artículo 32 del Reglamento, si el sindicato en esas circunstancias esta en una negociación colectiva, proseguirá la negociación, si por mayoría lo acuerda la asamblea general, designando para el efecto tres (3) delegados. Igual ocurrirá si en el momento de la cancelación del registro el sindicato tramita una reclamación



ante autoridades de trabajo o judiciales sobre asuntos laborales.

Para proceder a la cancelación del registro de un sindicato por sobrevenir la falta de uno o más requisitos para su subsistencia, la autoridad administrativa de trabajo realizara las diligencias para probar fehacientemente la situación. El caso frecuente es que el sindicato deja de tener el mínimo de afiliados o ha variado sus estatutos en sentido violatorio de las normas legales aplicables a los sindicatos-

El sindicato después de seis meses de la resolución que le canceló el registro podrá solicitar nuevo registro si supera las dificultades que motivó la cancelación de su registro, situación que requiere la verificación de la autoridad de trabajo.

Un hecho importante es ¿quién puede solicitar la cancelación del registro sindical?. El artículo 24 del Reglamento refiere que “cualquier persona natural o jurídica que tenga interés legítimo”, es decir puede ser un afiliado – se supone descontento por alguna razón— el empleador, un tercero que tenga alguna relación con el sindicato y que persiga tal cancelación. Obviamente el peticionario deberá probar que tiene el legítimo interés que menciona la norma legal comentada.

ÓRGANO MÁXIMO: LA ASAMBLEA GENERAL.

Artículo 21.- La asamblea es el órgano máximo del sindicato. En los sindicatos de empresa está constituida directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, puede conformarse por intermedio de delegados cuyas facultades de decisión serán otorgadas de antemano o ratificadas posteriormente por las bases.

Los delegados deberán pertenecer a la Unidad productiva que representan.

Concordancia: Código Civil.

Artículo 84.- La asamblea general es el órgano supremo de la asociación.

Artículo 85.- La asamblea general es convocada por el presidente del consejo directivo de la asociación, en los casos previstos en el estatuto, cuando lo acuerde dicho consejo directivo o cuando lo soliciten no menos de la décima parte de los asociados.

Si la solicitud de éstos no es atendida dentro de los 15 días de haber sido presentada, o es denegada, la convocatoria es hecha por el juez de primera instancia del domicilio de la asociación, a solicitud de los mismos asociados. “La solicitud se tramita como proceso sumarísimo”.

*Párrafo adicionado por la Ira
Disposición modificatoria –*

*TUO del CPC-R.M. 010-93-
JUS/Pub. El 23-4-93*

El Juez, si ampara la solicitud, ordena se haga la convocatoria de acuerdo al estatuto, señalando el lugar, día, hora de la reunión, su objeto, quien la presidirá y el notario que dé fe de los acuerdos.

Artículo 86.- La asamblea general elige a las personas que integran el consejo directivo, aprueba las cuentas y balances, resuelve sobre la modificación del estatuto, la disolución de la asociación y los demás asuntos que no sean competencia de otros órganos.

Artículo 87.- Para la validez de las reuniones de asamblea general se requiere, en primera convocatoria, la concurrencia de más de la mitad de los asociados. En segunda convocatoria, basta la presencia de cualquier número de asociados. Los acuerdos se adoptan con el voto de más de la mitad de los miembros concurrentes.

Para modificar el estatuto o para



disolver la asociación se requiere, en primera convocatoria, la asistencia de más de la mitad de los asociados. Los acuerdos se adoptan con el voto de más de la mitad de los miembros concurrentes. En segunda convocatoria, los acuerdos se adoptan con los asociados que asistan y que representen no menos de la décima parte.

Los asociados pueden ser representados en asamblea general, por otra persona. El estatuto puede disponer que el representante sea otro asociado.

La representación se otorga por escritura pública. También puede conferirse por otro medio escrito y sólo con carácter especial para cada asamblea.

Artículo 88.- Ningún asociado tiene derecho por sí mismo a más de un voto.

COMENTARIO.

El sindicato en cuanto persona jurídica está integrado por sus afiliados. En conjunto éstos constituyen la asamblea general y como tal es la máxima autoridad de la institución y tiene la potestad de conocer de todos los asuntos que directa o indirectamente correspondan a los fines del sindicato y su cumplimiento. La asamblea general por tanto es el principal y supremo órgano institucional y a cuyas decisiones, aprobadas por unanimidad o mayoritariamente, y democráticamente son de acatamiento y cumplimiento obligatorio aun por las minorías y los socios que estuvieron ausentes de la votación. Cada socio tiene derecho a un voto y su participación, en principio obligatoria, debe ser personalísima del afiliado, pues no es delegable la participación de la persona del socio

Las atribuciones esenciales de la asamblea general están señaladas en la Ley, en este caso lo está en el artículo 22 del mismo Decreto Ley. El estatuto de cada sindicato u organización sindical de grado superior – federaciones o confederaciones – señalará adicionalmente las atribuciones que estime debe tener este órgano institucional.

El estatuto establecerá las clases de ellas, el modo y forma de convocarlas, el quórum, mayoría para adoptar acuerdos, derechos y obligaciones de los afiliados, faltas y sanciones, los demás órganos del sindicato, composición de la junta directiva y sus atribuciones y la de sus componentes así como su elección y duración e elección, modificación de los estatutos, y sobre disolución y liquidación de la organización.

Si el sindicato es de un centro de trabajo o empresa, la asamblea esta integrada por los trabajadores de ese lugar afiliados a la institución. Pero se podría establecer llevar a cabo **asambleas de delegados** en los siguientes casos:

- * Si el sindicato, por alguna, razón está integrado por trabajadores afiliados que laboran en diferentes localidades;
- * Que laborando en una sola ciudad resulta que la empresa es de un gran número de trabajadores y consecuentemente el sindicato tiene numerosos afiliados, lo que haría impracticable reunir en un solo acto a todos.

En estos casos se suele organizar el sindicato con una asamblea general de delegados la que esta constituida por los delegados de las diferentes bases, secciones o lugares (ciudades o localidades) y la que tiene como atribuciones las que se señala en este artículo 21 del Decreto Ley 25593. Obviamente los delegados deberán ser trabajadores del centro de trabajo o unidad productiva a cuyos trabajadores afiliados representan. Las facultades de cada delegado deberán estar señaladas en el estatuto y cada uno de ellos deberá actuar, intervenir, opinar y votar cumpliendo exactamente el mandato que recibe de su base aunque dicho mandato sea dándole libertad para que obre según su recta conciencia y buena fe. Este también es un mandato del que no puede abusar, ya que deberá reflejar la opinión de la mayoría de sus mandantes en la base.



ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL.

Artículo 22.- Son atribuciones de la asamblea general :

- a) Elegir a la junta directiva.**
- b) Modificar el estatuto.**
- c) Acordar la fusión o la absorción con otras organizaciones sindicales similares, o su disolución.**
- d) Acordar la afiliación o desafiliación a federaciones y confederaciones, y a organizaciones sindicales de nivel internacional.**
- e) Acordar la enajenación directa o indirecta de bienes del patrimonio sindical.**
- f) Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado o la imposición de sanciones disciplinarias.**
- g) Cualesquiera otras que señalen las normas legales o el estatuto.**

Concordancia. Código Civil.

Artículo 84.- La asamblea general es el órgano supremo de la asociación.

Artículo 91.- Los asociados renunciantes, los excluidos y los sucesores de los asociados muertos quedan obligados al pago de las cuotas que hayan dejado de abonar, no pudiendo exigir el reembolso de sus aportaciones.

Artículo 92.- Todo asociado tiene derecho a impugnar judicialmente los acuerdos que violen las disposiciones legales o estatutarias. Las acciones impugnatorias deben ejercitarse en un plazo no mayor de sesenta días contados a partir de la fecha del acuerdo. Pueden ser interpuestas por los asistentes si hubieran dejado constancia en acta de su oposición al acuerdo, por los asociados no concurrentes y por los que hayan

sido privados ilegítimamente de emitir su voto.

Si el acuerdo es inscribible en el registro, la impugnación puede formularse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que la inscripción tuvo lugar.

Cualquier asociado puede intervenir en el juicio, a su costa para defender la validez del acuerdo.

La impugnación se demanda ante el Juez Civil del domicilio de la asociación y se tramita como proceso abreviado.

Párrafo adicionado por la 1ra Disposición Modificatoria.

TUO del CPC- R.M. 010-93-JUS/Pub. El 23-4-93

COMENTARIO.

Se ha señalado que la asamblea general es la suprema autoridad de la institución sindical. Este artículo del D.L.25593 le señala sus atribuciones. Se entiende que éstas son las esenciales porque la asamblea estatutaria, luego de la constitución del sindicato u otra asamblea de este rango, puede señalarle adicionales atribuciones siempre que ellas no contravengan las disposiciones legales que sean pertinentes.

La elección de la junta directiva de la organización sindical se hará para los cargos que estén previamente establecidos en los estatutos y el acto electoral puede realizarse directamente en la propia asamblea general o ésta acordar un proceso electoral eligiendo a los afiliados que cumplan el procedimiento hasta la proclamación de los electos conforme a las normas internas también aprobadas por la asamblea general. Este órgano supremo también tiene potestad para elegir comités para funciones específicas como por ejemplo el de control y disciplina, electoral, de organización, prensa, etc.; igualmente podrá designar comisiones y delegaciones de trabajo para fines o misiones concretas.



- * El estatuto es obra de una asamblea general. Si es la que debate su contenido por primera vez, se denominará asamblea estatutaria. Una asamblea general será la única capaz de modificar en todo o en parte el contenido de los estatutos. Para hacerlo se suele señalar requisitos adicionales a los de una asamblea común, como por ejemplo fijar un quórum de alta concurrencia obligatoria, convocatoria con indicación expresa que se trata de una modificación estatutaria, acuerdos por mayoría calificada (de mucho más de la mitad más uno), ratificación del acuerdo por otra asamblea de igual jerarquía. Todo ello con el objeto de evitar la fácil modificación de un cuerpo normativo.. .
 - * Sobre la fusión o absorción o liquidación reproducimos lo expuesto al comentar el artículo 20 y agregamos que, siendo estos hechos de trascendencia para la subsistencia de la organización sindical, solamente la suprema autoridad de la institución puede conocer y acordar lo pertinente. La asamblea está sujeta a requisitos extremos como los señalados, y aún más, que los señalados para la modificación de los estatutos.
 - * La decisión de afiliar o desafiliar al sindicato a organizaciones sindicales de grado superior dentro del país o a organizaciones sindicales internacionales es competencia de la asamblea general, vale decir que corresponde decidirlo directamente a los asociados de la organización, quienes tiene que dar su consentimiento para hacerlo. Tratándose de la afiliación o desafiliación de una federación a una confederación la decisión corresponde a la asamblea de delegados de las federaciones interesadas, pero en este caso, resulta que la asamblea de delegados de la federación está integrada por los representantes de los sindicatos y estos a su vez tienen que ser portavoces de la decisión de sus bases; por tanto, en última instancia la afiliación o desafiliación de una federación debe ser conocida y decidida por los sindicatos que conforman la federación.
 - * El patrimonio de una organización sindical es fruto del aporte directo o indirecto de los afiliados. Es bien de la persona jurídica y no del conjunto de sus miembros. Estos podrán tener derecho al uso y usufructo de ese patrimonio pero para cumplir los fines de la institución. Siendo así, corresponde a la asamblea general de la propietaria, acordar transferir la propiedad a terceras personas. Igual criterio debe entenderse para entregar en uso los bienes del sindicato. La norma legal se refiere a la transferencia del patrimonio en general, sean bienes muebles o inmuebles y que ello se efectúe directamente o indirectamente, esto es maquillando la forma de transferencia de la propiedad o uso.
 - * La imposición de sanciones esta prevista en los estatutos de toda organización sindical. Nadie puede ser objeto de una sanción si el hecho que se le imputa previamente no está previsto (tipificado) como falta en los citados estatutos y, además, se le permite el derecho a legítima defensa y a una doble instancia. La sanción extrema es la expulsión de un afiliado. Esta debe ser tratada, debatida y acordada en la asamblea general como soberana autoridad de la organización sindical. Tratándose de organizaciones sindicales de seguro o tercer grado la sanción y/o expulsión estará referida a la organización a la que se atribuye la comisión de la falta. Si se tratara que es un trabajador el que ha cometido la falta susceptible de sanción, el proceso disciplinario y acuerdo de sanción será solicitado por la federación o confederación al sindicato del afiliado al que se refiere el pedido.
- LA JUNTA DIRECTIVA.**
- **Artículo 23.- La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.**



COMENTARIO.

La junta directiva es uno de los órganos legales del sindicato. Su composición y las atribuciones de cada uno de sus miembros, como está explicado, esta establecida en el estatuto. El número de cargos esta en función de las necesidades de la organización y en proporción racional al número de sus afiliados. El Decreto Ley 25593 en este artículo señala que tiene la representación legal de la organización, esto es ante el empleador, las autoridades y cualquier tercero en asuntos relativos a cuestiones estrictamente laborales entre los trabajadores y el empleador. En consecuencia de ello todos sus miembros son solidariamente responsables ante la asamblea general por todos los actos en los que hayan participado todos los dirigentes, salvo que hayan salvado expresamente su voto.

LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA.

Artículo 24.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere:

a) Ser mayor de edad.

b) Ser miembro activo del sindicato.

e) tener una antigüedad no menor de un año al servicio de la empresa

Concordancia . Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 6.- Para determinar la antigüedad del trabajador a efecto de ser miembro de la Junta Directiva, se considera el tiempo de servicios prestados en forma continua o discontinua.

COMENTARIO.

Estos son requisitos insalvables para poder integrar la junta directiva de una organización sindical.

* El primer requisito es ser mayor de edad, es decir tener capacidad legal para actuar

primero por sí mismo y luego en representación de otros, en este caso los afiliados que al elegirlo le están delegando facultades inherentes a los que lo han elegido. Este requisito se demuestra con la exhibición del documento de identidad nacional que es otorgado por el Estado. Cuando la persona cumple 18 años de edad. Es menester tener en cuenta que para la expedición de dicho documento al interesado, éste debe haber cumplido con la Ley del Servicio Militar Obligatorio. Esto no supone necesariamente que el ciudadano haya servido en alguna fuerza militar del país sino que se haya inscrito en el Registro Militar y que se le haya expedido su libreta militar. Sin el documento de identidad no se puede acreditar la capacidad y por ende no podrá admitírsele para ejercer un cargo en la junta directiva de la organización. Este requisito es exigible en los sindicatos y también en las federaciones y confederaciones.

* La segunda exigencia igualmente es imprescindible, pues si no se es miembro activo del sindicato, la persona no puede desempeñarse como miembro de la junta directiva. Esto supone que debe estar debidamente afiliado y de conformidad con las obligaciones que le señalan los estatutos cumplir con ellas y no tener sus derechos suspendidos sus derechos institucionales. Para ser miembro del sindicato deberá previamente ser trabajador del centro de trabajo, empresa o actividad ocupacional que le es pertinente. Como ya esta anteriormente explicado, si por cualquier motivo deja de ser trabajador de la empresa o actividad ocupacional, sea por renuncia, despido, jubilación, incapacidad, etc, deja también de ser afiliado al sindicato –sin necesidad de presentar renuncia al sindicato – y la siguiente consecuencia es que deja de ser automáticamente miembro de la junta directiva del sindicato.

* Tratándose de dirigentes sindicales, el trabajador que postule a un cargo en la junta



directiva, deberá tener por lo menos un año de servicios en la empresa, sea en forma continua o discontinua. Esto no supone necesariamente que deba tener un año de afiliado en el sindicato. En el estatuto se norma al respecto determinando cuál es la antigüedad que el afiliado debe tener en el sindicato para aspirar a ser dirigente. Bien podría normarse que el trabajador está en capacidad de ser dirigente inmediatamente después de afiliarse a la organización, pero esta disposición interna no substituye la exigencia legal de tener que tener por lo menos un año prestando servicios en la empresa. El caso es aplicable a un trabajador antiguo en el centro de trabajo que no se afilió al sindicato pero cuando lo hizo ya cumplió el requisito legal de tener un año de servicios para el empleador pero no un año de afiliado a su organización, situación que no es usual en nuestro medio. La excepción es la primera junta directiva que se elige luego de constituido el sindicato: nadie tiene el año de afiliado.

RENUNCIA DE LOS DIRIGENTES.

Artículo 25.- Todo miembro de un sindicato puede renunciar en cualquier momento, sin perjuicio de la obligación de pagar las cuotas vencidas y rendir cuentas si manejó fondos sindicales. La renuncia surte sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que es presentada.

La renuncia debe ser comunicada al empleador dentro de los cinco (05) días hábiles de formulada.

Concordancia. Convenio N.º 87 de la O.I.T.

Parte I.- Libertad Sindical.-

Artículo 1.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual entre en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las

organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Convenio N.º 98 de la O.I.T.

2.- *Dicha protección deberá ejercitarse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*

- e) *Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato;*
- f) *Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

Concordancia. Código Civil.

Artículo 90.- La renuncia de los asociados debe ser formulada por escrito.

Artículo 91.- Los asociados renunciantes, los excluidos y los sucesores de los asociados muertos quedan obligados al pago de las cuotas que hayan dejado de abonar; no pudiendo exigir el reembolso de sus aportaciones

COMENTARIO.

Así como el acto de afiliación es por libre decisión del trabajador, la renuncia igualmente lo es. La persona tiene la potestad de adherirse o retirarse del sindicato en la oportunidad que estime, sin previa consulta ni condicionando su retiro a la decisión de cualquier tercero o de algún órgano de la institución. La renuncia se hace conocer a la organización de cualquier modo indubitable. Es menester hacerla por escrito para dejar constancia de la decisión del interesado quien, si lo desea, puede recabar un cargo (una copia firmada por el dirigente encargado de la correspondencia de la



institución) que guardará para su uso personal; si se negaran a recibir el documento, puede remitirse por vía notarial. También es factible presentarla oralmente ante la asamblea pero tendría que constar en actas. La renuncia no está condicionada a que haya acuerdo o resolución de aceptación por parte de la junta directiva o la asamblea general, pues opera de plano en virtud de su sola presentación y desde el instante de su presentación..

Hay renunciaciones que son con carácter de irrevocable en cuyo caso opera de hecho y de inmediato porque denota una decisión en firme y definitiva. Se suele usar la renuncia simple que deja abierta la puerta para que el actor la retire luego de alguna petición. En cualquiera de las formas, una vez presentada origina sus consecuencias legales.

El hecho de la renuncia tiene que ser comunicada por el sindicato al empleador dentro de los cinco días siguientes a su presentación. El motivo: notificarlo de ello lo que supone que no estará ya representado por esa entidad y que terminan los descuentos de cotizaciones para el sindicato con cargo a sus remuneraciones. Sin perjuicio de esa obligación sindical, el propio actor puede hacerlo saber al empleador.

El renunciante puede reingresar al sindicato cuando él lo estime según su decisión. El reingreso esta condicionado a la aceptación por la asamblea general.

El renunciante esta obligado a cancelar sus cotizaciones ordinarias y extraordinarias y otras obligaciones que adeude a la fecha de su renuncia. Si ha tenido a su cargo dinero que debió administrara esta legalmente obligado a rendir cuentas y responsabilizarse del manejo que dio a los fondos que están a su cargo. Al referirnos a fondos debemos tener en cuenta que igualmente debe entregar los bienes muebles o inmuebles del sindicato que estuvieron a su cargo y/o responsabilidad. El no rendir cuentas satisfactorias ni devolver los bienes de la entidad acarrea responsabilidad civil o penal, según sea el caso.

AUTONOMÍA SINDICAL.

Artículo 26.- El sindicato tiene autonomía para fijar en su estatuto la forma de separación temporal y expulsión de sus miembros. En este último caso, la decisión debe ser adoptada por la mayoría absoluta de sus miembros hábiles.

La expulsión deberá ser comunicada al empleador dentro de los cinco (05) días hábiles de efectuada.

Concordancia.- Convenio 87.

Artículo 3.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Concordancia. Decreto Ley 25593.

Artículo 29.- La retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que éste o el sindicato comunique por escrito al empleador la renuncia o expulsión.

Concordancia.- Código Civil-

Artículo.91.- Los asociados renunciantes, los excluidos y los sucesores de los asociados muertos quedan obligados al pago de las cuotas que hayan dejado de abonar, no pudiendo exigir el reembolso de sus aportaciones.

Artículo 92 (primer y segundo párrafo).- Todo asociado tiene derecho a impugnar judicialmente los acuerdos que violen disposiciones legales o estatutarias.

Las acciones impugnatorias deben ejercitarse en un plazo no mayor de sesenta días contados



a partir de la fecha del acuerdo. Pueden ser interpuestas por los asistentes si hubieran dejado constancia en acta de su oposición al acuerdo, por los asociados no concurrentes y por los que hayan sido privados ilegítimamente de emitir su voto.

COMENTARIO.

Hemos expuesto que el estatuto es la norma suprema de la organización sindical. En ella se tipifica los actos que la institución considera constituyen faltas y establece las sanciones para cada una de ellas según su gravedad y el proceso para ello y quien las impone respetando el derecho de defensa del presunto autor; el que lo puede ejercer ante cada instancia y en la propia asamblea general de afiliados. Estas disposiciones están en el campo del derecho de la organización. Entre las sanciones más severas están la suspensión separación temporal, la separación definitiva y la expulsión, considerada ésta como la más grave.

El afiliado que ha cometido una falta tiene que ser procesado por sus iguales en conformidad con las normas estatutarias y a la decisión final corresponde adoptarse por la mayoría absoluta (la mitad más uno o más) de los afiliados hábiles del sindicato; esto es, por los que tienen expeditos sus derechos y obligaciones institucionales. El acuerdo de la asamblea general puede ser discutido en la vía judicial, donde puede declararse la nulidad de la suspensión, separación o expulsión.

El acuerdo de las mencionadas sanciones debe ser comunicado al empleador en el plazo de cinco días. El efecto es que el empresario conoce del hecho y también que cesa la obligación de seguirle descontando las cotizaciones sindicales de sus remuneraciones.

PATRIMONIO SINDICAL.

Artículo 27.- El patrimonio del sindicato está constituido:

a) *Por las cuotas de sus miembros*

y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.

b) *Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.*

c) *Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.*

COMENTARIO.

Las tres formas señaladas en este artículo son las que encierran las posibilidades de una organización sindical para constituir su patrimonio. Éste puede ser en dinero, muebles o inmuebles.

El dinero proviene las cotizaciones ordinarias o extraordinarias que acuerden los afiliados. Las primeras son las que se pagan periódicamente (a la semana o al mes), las segundas para sufragar acciones específicas no previstas al aprobarse el estatuto. Al discutirse este asunto es pertinente señalar la periodicidad y diferenciar cada una de ellas. También es necesario determinar si en el estatuto se consigna sumas fijas y determinadas para ambos casos. Señalar sumas estancas en el estatuto no resulta práctico porque ellas quedarán inamovibles por mucho tiempo y no permitirá incrementarlas a pesar que hayan aumentando las necesidades de la organización sindical. Para hacerlo, habría que modificar el estatuto, lo cual no es un trámite institucional sencillo. Por ello es recomendable que, sin incumplir la norma legal, se establezca al respecto que el monto será fijado por asamblea general de acuerdo a las circunstancias y necesidades. Esto, en nuestro criterio es válido porque la propia norma suprema de la organización deriva el fijar la cuantía a la decisión de la asamblea de los propios afiliados.

Se puede acotar, a mayor abundamiento, que el monto de las cotizaciones periódicas se suele señalar en suma fija o porcentual, es decir en



proporción al monto de las remuneraciones de los afiliados, En el primer caso todos pagan igual cualquiera sea el monto de sus remuneraciones, lo que en cierta forma no resulta equitativo porque igual cotizará el que gane menos salario que el que perciba sumas mayores. La porcentual permite repartir la carga en proporción al mayor o menor salario. Obviamente el monto de las cotizaciones tiene que ser racional.

El concepto de contribuciones voluntarias permite que los propios afiliados contribuyan con sumas no exigibles por el estatutos o por acuerdo de la asamblea general. También posibilita que cualquier tercero haga donaciones en dinero.

El sindicato con sus propios fondos puede adquirir muebles o inmuebles para su uso institucional. También es posible de recibir donaciones de esa clase de bienes y tiene derecho a cobrar intereses por el deposito de sus fondos en cuentas de ahorros u otras.

El sindicato, aparte de la formas mencionadas, sin violar la Ley puede realizar actividades para obtener fondos para cumplir sus fines o sufragar sus necesidades administrativas. En efecto, es frecuente que organice actividades sociales, deportivas, culturales, artísticas u otras para recaudar fondos para fines específicos. Ejemplos: comprar muebles, local, organizar cursos de capacitación, la ayuda a enfermos, etc. También permitir a sus afiliados o amigos el uso de su local (celebraciones familiares, matrimonios, etc.) a cambio de una donación económica. Esto es aprovechar los frutos de su patrimonio.

DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL

Artículo 28 .- El empleador , a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, en este último caso, cuando sean comunes a todos los afiliados. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas

formadas por los trabajadores sindicalizados.

COMENTARIO.

Cobrar las cotizaciones sindicales es un problema crónico no solamente de las organizaciones sindicales. No obstante, a que algunas personas intervienen en el acto de aprobación de cuotas, al momento de ejecutar el acuerdo no lo hacen. Eso demuestra falta de responsabilidad cívica y sindical. Las instituciones por el solo hecho de existir tienen obligaciones que devienen de la necesidad de cumplir sus fines. Estas son repartidas entre los miembros de la institución.

La norma que comentamos permite a las organizaciones sindicales superar esa situación. Antes el pago se efectuaba mediante el descuento "por planillas" con cargo a las remuneraciones pero no había norma que obligara a los empleadores, de modo que no todos atendían los pedidos del sindicato y sus trabajadores afiliados. El artículo 28 del D.L. 25593 que comentamos, recogiendo anterior legislación, establece la obligatoriedad de los empleadores a efectuar los descuentos sindicados con la condición que lo solicite el sindicato y que el trabajador interesado autorice por escrito que se le descuenta de sus remuneraciones el monto de las cotizaciones si son legales y establecidas en el estatuto o en la asamblea general. Resulta necesario redactar correctamente la autorización, que es personal, y que permita los descuentos acordados sean con carácter de ordinarios o excepcionales sin necesidad que cada vez haya que presentarse a la empresa una nueva autorización del trabajador.

El empleador que no cumpla con efectuar los descuentos puede ser denunciado ante la autoridad de trabajo, la que, luego de comprobar el hecho tiene la obligación de imponer una sanción administrativa. Tratándose que la suma descontada es propiedad de cada trabajador con destino a la organización sindical, si el empleador no la entrega en su inmediata oportunidad y la retiene, se trata de una retención indebida susceptible de tipificarse como apropiación ilícita si requerida la entrega el empresario no lo hace. La apropiación ilícita es



sancionada penalmente, pero es un trámite ante la fiscalía y el juez en lo penal que merece cuidadoso estudio para no incurrir en otro delito: el de calumnia y/o difamación.

La misma obligación ha establecido esta norma para que se efectúen descuentos por cotizaciones de los trabajadores sindicalizados para las entidades cooperativas formadas los servidores del centro de trabajo o empresa.

TERMINACIÓN DE RETENCIÓN DE COTIZACIONES.

Artículo 29.- La retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que éste o el sindicato comunique por escrito al empleador la renuncia o expulsión.

COMENTARIO.

Estando a la libertad de asociación que tiene la persona y que aplicada a la organización sindical, como lo establece el artículo 2º del D.L. 25593, significa que el afiliado puede retirarse del sindicato cuando lo decida sin tener que condicionar su renuncia a ningún tercero. Su relación con el sindicato concluye en el mismo instante en que presente su renuncia como indica el artículo 25 del mismo decreto ley. En ejercicio de esta libertad, al cesar su relación con el sindicato, concluye su obligación de aportar y/o cotizar para esa institución. El empleador resulta obligado a dejar de retenerle el valor de toda cotización desde el momento en que el sindicato o el propio interesado le hace saber de su renuncia. Con dicha comunicación queda sin efecto la carta con la que autorizó le efectúen los descuentos de las cotizaciones sindicales.

Tratándose de la desafiliación de un sindicato de una federación, si hubiera autorización del trabajador para aportar a la federación, al retirarse el sindicato se estima que cesa la obligación de los miembros de ese sindicato a seguir aportando para la organización de segundo grado. El hecho lo puede hacer conocer el sindicato base o los trabajadores interesados.

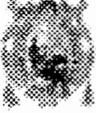
FUERO SINDICAL.

Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.

¿Qué se entiende por "Fuero Sindical"? Esta acepción es entendida como la protección que la Ley a los dirigentes sindicales para no ser despedidos del empleo por desempeñar cargos en la junta directiva sindical o ser delegado de los trabajadores. En el Perú el antecedente de la protección del trabajador a no ser despedido data del año 1971 en que se promulgó el Decreto Ley 18471 por la que se protegía a los trabajadores para que evitar que fueran despedidos del empleo salvo la justa causa, entre las que estaba la falta grave. Este Decreto Ley fue rechazado rotundamente por los empleadores y severamente criticada por sectores de organizaciones laborales. Sufrió modificaciones hasta que en la constitución de 1979 se elevó la estabilidad laboral a precepto constitucional. Con el Decreto Legislativo 728 se modifica tal situación y se establece lo que en la teoría del Derecho del Trabajo se conoce como "estabilidad relativa", es decir proteger al trabajador del despido intempestivo, denominado "despido arbitrario", y si se efectúa, se le indemniza con una cantidad de remuneraciones mensuales totales hasta el máximo de 12 mensualidades a razón de mensualidad y media por cada año de servicios.

Teniendo tales hechos como antecedentes, el mencionado Decreto Legislativo 728 ha normado la protección del trabajador dirigente, delegado u organizador del sindicato o participe de la constitución del sindicato, estableciendo que los despidos arbitrarios de estos trabajadores son nulos permitiendo que el afectado pueda reclamar judicialmente la declaratoria de



nulidad, lo que supone la reposición al 'puesto de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. El fuero sindical protege al trabajador hasta por un lapso inmediato posterior al de la causal que impide su despido.

El artículo 30 del Decreto Ley 25593, que comentamos, concuerda al respecto con la parte pertinente del Decreto Legislativo 728, establece que el "fuero sindical" garantiza solamente a determinados trabajadores a no ser despedidos arbitrariamente del empleo o a ser trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa o sin su consentimiento, salvo que el traslado no impida el ejercicio de la actividad como dirigente sindical. El artículo siguiente señala quienes están protegidos por el amparo. Y por qué tiempo. Veamos:

¿QUIENES ESTÁN PROTEGIDOS POR FUERO SINDICAL?,

Artículo 31.- Están amparados por el fuero sindical:

- a) **Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (03) meses después.**
- b) **Los miembros de la junta directiva de los sindicatos federaciones, así como los delegados de las "secciones sindicales"**

El estatuto señalará a que cargos comprende la protección.

- c) **Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 47 del presente Decreto Ley.**

El Reglamento determinará el número mínimo y máximo de los dirigentes amparados, teniendo en cuenta la dimensión y características de la organización, así como la vigencia del fuero sindical para los casos previstos en los incisos b) y c) del presente artículo.

Concordancia . Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 12.- El fuero sindical a que hace referencia el Artículo 31o. de la Ley, comprende:

a) A la totalidad de los miembros del sindicato en formación, desde la presentación de la solicitud y hasta tres (03) meses después;

b) En sindicatos de primer grado hasta tres (03) dirigentes sindicales si el número de trabajadores a quienes representa no alcanza a cincuenta (50), adicionándose, uno (01) por cada cincuenta (50) trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso de doce (12);()*

()Incorporadas Fe de Erratas, Pub. 24/10/92 y 28/10/92 Pág. 110023 y 110081, respectivamente.*

c) En federación de dos (02) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15);

d) En confederación hasta dos (02) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20);

e) A los dirigentes sindicales que representen a los trabajadores en la negociación colectiva hasta tres (03) meses después de culminada la misma.

Artículo 13.- Los dirigentes amparados por el Fuero Sindical, en el caso de sindicatos de rama de actividad, gremio, oficios varios, federaciones y confederaciones no podrán ser más de uno (1) por empresa.



Artículo 14.- La protección a que se refiere el inciso b) del segundo párrafo del

Artículo 31o. de la Ley, alcanza a los titulares de la Junta Directiva o a quienes hagan sus veces, sin exceder los límites precisados en los Artículos 12o. y 13o. del presente Reglamento.

Artículo 18.- Para los efectos de los Artículos 12o., 13o. y 16o., del presente Reglamento, la respectiva organización sindical hará de conocimiento del empleador y de la Autoridad Administrativa de Trabajo los nombres y cargos de los dirigentes sindicales sujetos a los beneficios establecidos

COMENTARIO.

En el primer caso, la protección alcanza a la totalidad de trabajadores que han intervenido en el acto constitutivo del sindicato por un lapso comprendido entre la fecha de presentación de la solicitud del registro sindical al Registrador sindical y hasta tres meses después.

En el caso de los dirigentes del sindicato, el Reglamento señala que están protegidos hasta tres dirigentes – o quienes hagan sus veces, si el sindicato tiene hasta 50 afiliados adicionándose uno por cada 50 afiliados hasta el máximo de 12.

Los dirigentes de la federación. Pueden estar protegidos dos personas provenientes de un sindicato base. En conjunto están protegidos hasta un máximo de quince miembros de la junta directiva. En el caso de dirigentes de una confederación, dos dirigentes por cada federación y en conjunto hasta un máximo de 20 dirigentes. Este número tendrá que ser concordado con los límites anteriormente señalados. Estas limitaciones determinan que las organizaciones de segundo y tercer grado deben racionalizar la distribución de los miembros de sus respectivas directivas para que puedan estar protegidos por el fuero sindical. En la elección de miembros de juntas directivas hay que distribuir entre varias empresas o sindicatos la procedencia de los dirigentes, pues, no es prudente “cargarlas” solamente a una empresa o a un sindicato o federación.

Tratándose de la intervención de dirigentes que intervienen en negociaciones colectivas, están protegidos hasta tres meses después de culminada la negociación. Al empezar el primer día del cuarto mes ya son susceptibles de despido arbitrario. Por ello, en algunos sindicatos designan solamente a miembros de las juntas directivas para representar a los trabajadores en las negociaciones colectivas de trabajo, extendiéndoles la protección por algún tiempo adicional. En algunos casos los empresarios son pacientes y esperan que a una determinada persona se le “termine” la protección del fuero sindical para despedirlo arbitrariamente. Es, sin duda, un acto de represalia que el legislador no ha considerado necesario prever.

En el caso de sindicatos por rama de actividad, gremio, oficios varios, federaciones y confederaciones, la protección será hasta uno por empresa.

LICENCIAS SINDICALES.

Artículo 32.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias. En ningún caso podrán establecerse permisos y licencias por acto administrativo o por laudo arbitral.

A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale.

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos otorgados a los dirigentes para cumplir sus funciones sindicales, se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales hasta el límite de treinta (30) días por año calendario; el exceso se considerará como de licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios (*)

(*) Fe de erratas.



Concordancia. Reglamento D.S. 011-92-TR de 14.10.1992

Artículo 15.- Para efectos de lo dispuesto por el Artículo 32o. de la Ley, los conceptos licencia y permiso sindical son sinónimos.

Artículo 16.- Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria, a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 32o. de la Ley, serán los siguientes:

- a) Secretario General;*
- b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;*
- c) Secretario de Defensa; y,*
- d) Secretario de Organización.*

El permiso sindical a que se hace referencia se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando el Sindicato agrupe entre veinte (20) a cincuenta (50) afiliados.

Artículo 17.- No será computable dentro del límite de los treinta (30) días a que hace referencia el Artículo 32o. de la Ley, la asistencia de los dirigentes sindicales que sean miembros de la Comisión Negociadora, a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la Negociación Colectiva o ante citaciones judiciales, policiales y administrativas por acciones promovidas por el empleador.

Artículo 18.- Para los efectos de los Artículos 12o., 13o. y 16o., del presente Reglamento, la respectiva organización sindical hará de conocimiento del empleador y de la Autoridad Administrativa de Trabajo los nombres y cargos de los dirigentes sindicales sujetos a los beneficios establecidos.

Artículo 19.- El permiso sindical será computable en forma anual. En caso de vacancia o renuncia del dirigente designado, el que lo sustituya continuará haciendo uso del permiso sindical que no hubiere sido agotado.

Artículo 20.- Se considera día de permiso, para los efectos previstos en el tercer párrafo del Artículo 32o. de la Ley, el correspondiente a la jornada legal o convencional vigente en el centro de trabajo coincidente con la citación que la motiva.

El límite de los treinta (30) días calendarios al año por dirigente, no se aplicará cuando exista convención colectiva más favorable al trabajador.

COMENTARIO.

La licencia sindical es el permiso que otorga el empleador a un trabajador que tiene la representatividad de sus compañeros de trabajo para que cumpla sus funciones que le han encomendado. La licencia es propiamente un permiso. Puede o no ser con pago de remuneraciones; depende del modo como se haya originado. Con la anterior legislación la licencia se concedía por acuerdo de partes, esto es entre la empresa y el sindicato, o por decisión del empleador. Actualmente, como lo prevé el artículo 32 del Decreto Ley 25593 que estamos comentando, solamente es factible establecerse en un centro de trabajo o empresa, por convenio colectivo de trabajo entre los trabajadores y el empleador. Aunque es puramente especulativo, la licencia la podría establecer unilateralmente el empleador, pero no es hecho visto.

No se puede ya imponer el permiso mencionado por resolución de la autoridad de trabajo o por laudo arbitral. Por tanto queda nítidamente firme que solamente es posible por acuerdo de partes y en las condiciones que ellas libremente pacten.

Si no hay acuerdo de partes sobre la licencia o permiso, el sindicato solamente podrá aspirar a que se le conceda permiso para los actos de concurrencia obligatoria de los representantes de los trabajadores. Y tal medida solamente podrán ejercerla hasta cuatro dirigentes y que son el secretario general, secretario adjunto o quien haga sus veces, Secretario de defensa y el secretario de organización. Si el sindicato



solamente agrupa de 20 a 50 afiliados, la licencia la gozarán solamente el secretario general y el secretario de defensa

Establecida la licencia para fines sindicales, los días que los beneficiarios tengan el permiso se consideran trabajador para todos sus efectos lo que supone el pago de todas las remuneraciones como si realmente hubiera trabajado. Si no hubiera acuerdo de partes, el límite del uso la licencia con pago de salarios será hasta un máximo de 30 días. Los días en exceso se considerarán también permiso pero sin pago de remuneraciones.

DISOLUCIÓN DEL SINDICATO.

Artículo 33.- La disolución de un sindicato se produce por fusión o absorción; por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros adoptados en asamblea general o fuera de ella, acreditado con las correspondientes firmas; por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán las señaladas para una asociación y el procedimiento será el establecido por el artículo 96 del Código Civil.

Igualmente, puede solicitar la disolución la parte que acredite tener legítimo interés económico o moral, en cuyo caso podrá requerir al Ministerio Público para que solicite ante el Poder Judicial la disolución del sindicato, siguiendo el trámite previsto en el artículo 96 del Código Civil, en lo que fuere aplicable. Por el sólo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, la Autoridad de Trabajo efectuará la cancelación del registro sindical.

Tratándose de un sindicato de empresas, la disolución se producirá, además, por liquidación de la empresa a que pertenece. En este caso la disolución opera de pleno derecho.

Concordancia. Convenio 87 de la O.I.T.

Artículo 4.- Las organizaciones de trabajadores o empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

COMENTARIO.

Al comentar el artículo 20 de este Decreto Ley 25593, que trata sobre la cancelación del registro sindical, analizamos las circunstancias y formas de disolución de un sindicato. El artículo 33, que tratamos ahora, tiene relación con lo expuesto en aquella oportunidad. Reiterando lo ya expuesto, indicamos que un sindicato se liquida por:

- a) La fusión de dos o más sindicatos. Nace una nueva organización.
- b) Absorción de un sindicato por otros.
- c) Acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus miembros adoptados en una asamblea general. Las organizaciones sindicales, en salvaguarda de la subsistencia de la institución suelen establecer en el estatuto, condiciones especiales para una asamblea que trate sobre la disolución del sindicato y los acuerdos deben hacerse con mayoría calificada, esto es mucho mayor a la mitad más uno de los afiliados.

Este artículo 33 establece solamente el acuerdo con la mayoría absoluta de sus miembros. También permite que se disuelva sin asamblea con tan sólo las firmas de la mayoría de afiliados. Esta innovación, si bien es una norma legal susceptible de aplicarse, resulta un exceso del legislador que estimula a desestabilizar una organización gremial concediendo facilidades más allá de las previsiones estatutarias de los organizadores del sindicato.

- d) Por cumplirse algunas de las causales previstas en los estatutos como por



ejemplo el caso en que al constituirse el sindicato se acordó darle una duración determinada y el 'plazo se ha cumplido; por haberse disuelto la empresa del empleador que motivó la constitución del sindicato de trabajadores; por haberse reducido el número de trabajadores a una cantidad por debajo del mínimo exigido por subsistir.

- e) Por resolución de la Corte Suprema de la República como conclusión de un debido proceso judicial sobre disolución del sindicato, en los casos

PATRIMONIO SINDICAL.

Artículo 34. - El patrimonio sindical que quedare, una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por el liquidador a la organización sindical que el estatuto o la asamblea general designe para tal efecto. A falta de tal designación se adjudicará a la Beneficencia Pública del domicilio del sindicato o a una institución u organización de utilidad social oficialmente reconocida.

Concordancia. Código Civil.-

Artículo 98. - Disuelta la asociación y concluida la liquidación, el haber neto resultante es entregada a las personas designadas en el estatuto, con exclusión de los asociados. De no ser posible, la Sala Civil de la Corte Superior respectiva ordena su aplicación a fines análogos en interés de la comunidad, dándose preferencia a la provincia donde tuvo su sede la asociación.

COMENTARIO.

El problema del destino del patrimonio de cualquier organización sindical cuando esta en estado de disolución ha sido resuelto por este artículo del Decreto Ley 25593, estableciéndose el siguiente mecanismo:

- a) Establecer cuales son los activos.
Esto supone:

1.- El dinero existente en caja, o

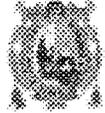
sea el efectivo en poder del dirigente obligado a administrarlo (el secretario de economía),

- 2.- El dinero depositado en cuentas de ahorros, corrientes, a plazo, etc. en entidades bancarias, de crédito, financieras o cualquiera otra institución o persona.
- 3.- El dinero que por cualquier motivo estén obligados a pagar o a devolver los afiliados o cualquier ter-
- 4.- El mobiliario, equipos de oficina, maquinaria de oficina o para uso de inmueble, que se valorizarán debidamente.
- 5.- Los vehículos, debidamente valorizados.
- 6.- Los inmuebles, cualquiera que sea su clase de uso y lugar donde se encuentren.

- b) Determinación del pasivo, esto es de las obligaciones de pago que tiene la organización con cualquiera tercera persona.

- c) Si el dinero que se tiene disponible no alcanza para pagar las deudas de la organización sindical, entonces, previo justiprecio se vende los bienes cuya venta alcance para pagar lo que resta de las obligaciones.

¿Qué obligaciones de pago se supone podría tener un sindicato?. A manera de ejemplificación, indicamos: remuneraciones y beneficios sociales de su personal de trabajadores; alquileres, deudas por compras de útiles de oficina



y otros; gabelas y arbitrios municipales, consumo de energía eléctrica, etc.; impuestos (auto avalúo); honorarios profesionales, etc.

Un asunto delicado de resolver es como se venden los bienes, sea muebles o inmuebles. No hay regla pre-determinada. Sin embargo es aconsejable que terceras personas valoricen los bienes, quizá dos valorizaciones paralelas para tener certeza de la justa valía. Luego, venderlos en una especie de subasta, a puertas abiertas y previas invitaciones en general, de modo que el que pague más es el que adquiere el bien. Para la subasta los peritos que tasaron pueden recomendar el precio de base. Estando al espíritu del artículo 34 que estamos comentando, lo recomendable es vender hasta un tope que alcance para pagar las deudas del sindicato.

- d) Todos los bienes muebles o inmuebles que queden, después de haber pagado todos los adeudos, deben ser adjudicados, sin costo alguno, a una organización sindical. ¿A cual?. Esta es una buena pregunta de reflexión. En las organizaciones sindicales no se aplica el criterio que puede haber en una sociedad mercantil. En éstas una vez realizados los activos y pagados los pasivos, los socios pueden determinar libremente que destino le dan a los bienes sobrantes; podrían donarlos o distribuirse entre ellos en la proporción que hayan establecido o que acuerden. En una asociación regida por el Código Civil se establece que la disolución, los bienes serán entregados a las personas que señale el estatuto entre los que no están los socios.

Una situación similar a esta se da en las organizaciones sindicales. El patrimonio restante se debe adjudicar a una organización sindical ya existente en el estatuto o, si así no está previsto, a la

señalada por la asamblea general de afiliados. Si se produce tal designación, será para la Beneficencia Pública del lugar donde está la organización sindical. Conviene, en consecuencia, recomendar a los sindicalistas que intervienen en la redacción de estatutos prever tal situación y si así no ha sido, entonces que la asamblea general aprobará cual será la organización sindical beneficiada. Se considera que esa puede ser una federación o una confederación.

CONSTITUCION DE FEDE- RACIONES Y CONFEDERE- CIONES

Artículo 35.- Los sindicatos de base podrán constituir o integrar organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho

Concordancia.- Convenio 87 de la O.I.T.

Las organizaciones de trabajadores o empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores

Concordancia con el D.L. 25593.

Artículo 3.- La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirle hacerlo

Artículo 4º.- El Estado, los empleadores y los representantes de uno u otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicación de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que ellos constituyan.



COMENTARIO.

Los sindicatos de base tienen derecho a constituir o afiliarse a una organización de grado superior, por dos motivos: Uno, porque en cuanto persona jurídica, tiene expedito el mismo derecho de las personas naturales para adherirse o retirarse de una organización a la que ellos decidan pertenecer y, segundo, porque cada afiliado al sindicato y en conjunto todos ellos tienen el derecho de decidir a afiliarse o no a una organización sindical y de acordar que su sindicato lo haga. Este derecho también se aplica a las federaciones respecto a las confederaciones y de éstas a organizaciones nacionales o internacionales de igual o mayor jerarquía sindical.

Su decisión no queda sujeta a previa autorización de otras instituciones, personas o autoridades. Ninguna persona natural o jurídica, entre estas los empleadores o autoridades no pueden ni deben impedir u obstaculizar el ejercicio de este derecho. Hacerlo supone incurrir en la comisión del delito contra la libertad, sancionado penalmente. Además, recordemos que el artículo 4º de esta misma norma determina que dichas personas deben abstenerse de intervenir en la creación o administración de sindicatos.

NÚMERO DE SINDICATOS PARA CONSTITUIR UNA FEDERACION

Artículo 36.- Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (02) sindicatos registrados de la misma actividad o clase.

Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (02) federaciones registradas.

COMENTARIO.

El comentario respecto a esta disposición es en el sentido que, en nuestra opinión, el permitir que dos sindicatos puedan constituir una

federación o dos de éstas una confederación es una contribución a la anarquía de las organizaciones sindicales, a crear instituciones representativas débiles y por ende inoperantes y perjudiciales para la armonía y comprensión laboral cuyas consecuencias sufrirán inexorablemente los empleadores. En general. Se supone que una federación es una organización realmente representativa de un sector de la economía, de un gremio o actividad laboral y una confederación se entiende aun con más importancia porque se considera tiene alcance nacional. Si en el artículo 14 determina que un sindicato puede constituirse con 20 trabajadores, significa que con 40 personas es factible organizarse una federación y con 80 una confederación. La defensa de la libertad de asociación no puede justificar la anarquía en un campo donde trabajadores, empleadores y Estado deben converger para solucionar constructiva y positivamente los naturales problemas de las relaciones laborales. Todos son igualmente responsables de superar deficiencias y al problema aportar soluciones viables y de mutuo beneficio. Una organización de grado superior, realmente representativa de un gremio, en nuestro criterio tiene su razón de ser en defender los derechos de los trabajadores de su área en la misma forma como lo hacen los empresarios, pero la defensa no supone solamente una actitud de conflicto sino establecer con las organizaciones análogas de empleadores los grandes parámetros de la política laboral para el sector. Ello en modo alguno tampoco significa no defender con firmeza a los afiliados cuando se producen violaciones y dolo por parte de los empleadores. Una central sindical debe orientar su acción a contribuir a resolver los problemas laborales del país y ello supone preparación, estudio, equilibrio. Todos debemos re-examinar el tema y hacer una re-educación con ánimo de fortalecer los centros de trabajo, la economía de empresarios y trabajadores, capacitar masivamente a los trabajadores en forma permanente para afrontar con éxito los cambios en la ciencia, tecnología y comunicaciones en la era de la globalización y preparar a trabajadores y empresarios para emprender



actividades sustitutorias y rentables para superar estados de dificultad y aun de crisis. Ello no se logra con federaciones o confederaciones intrascendentes.

De la lectura de este artículo 36 se desprende que los legisladores han puesto en evidencia un gran temor ante las organizaciones sindicales fuertes y representativas o han actuado llevados por experiencias negativas de entidades sindicales cuyos dirigentes en etapas pasadas actuaron irreflexivamente y con ceguera frente a los problemas laborales. El legislador no ha recordado que muchos de los conflictos fueron la respuesta a la actitud también irreflexiva de empresarios sin visión. Pareciera que ha habido la intención de debilitar a las organizaciones sindicales, minimizarlas, quitarles representatividad y finalmente extinguirlas. Es una contradicción, porque se sustentó la Ley en la necesidad de garantizar la libre sindicación, pero con disposiciones como la que comentamos se refleja un ánimo diferente. No es comprensible la defensa de libertad de libre sindicalización estimulando destruir su unidad o volviendo diminutas a las organizaciones que tienen la responsabilidad de ser maduras, serias y responsables. Irónicamente, paralela a la vigencia de la Ley, las organizaciones de empresarios se han consolidado y hablan con voz alta ante la sociedad y los Poderes del Estado.

RETIRO DE LA FEDERACIÓN.

Artículo 37.- Los sindicatos y federaciones podrán retirarse de las respectivas organizaciones de grado superior en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.

Concordancia.- Convenio 87 de la O.I.T.

Las organizaciones de trabajadores o empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas y toda organización, federación y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores

.COMENTARIO.

Es derecho de los sindicatos y federaciones adherirse o retirarse de las organizaciones de grado superior a las que pertenecen. El principio está también señalado en el artículo 3º de este Decreto Ley. La organización no puede supeditar su voluntad de no seguir afiliado a otra de grado superior aunque haya pacto en contrario. Si hubiera pacto en tal sentido, será nulo de puro derecho. Si bien es cierto lo expuesto, por ser mandato legal, es de comprender que si hubiera un pacto entre organizaciones sindicales para mantener su afiliación en otra determinada, se debe suponer que se trata de mantener la unidad o evitar su debilitamiento o disolución. El pacto quedará simplemente como una cuestión ética o de honor.

LEGISLACIÓN APLICABLE A FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

Artículo 38.- Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

Concordancia.- Decreto Ley 25593.

Artículo 22.- La inscripción de los sindicatos prevista en el artículo 17o. de la Ley, se efectuará en forma automática, a la sola presentación de la solicitud en forma de declaración jurada, con los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Artículo 23.- Las organizaciones sindicales de ámbito nacional se registrarán ante la Dependencia respectiva de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Si el ámbito es local o regional, ante la Autoridad de Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o el mayor número de trabajadores, según el caso.

Artículo 24.- El sindicato cuyo registro hubiera sido cancelado por haber perdido alguno de los requisitos para su constitución o subsistencia, podrá solicitar nuevo registro una vez



transcurridos por lo menos seis (06) meses de expedido aquel pronunciamiento. A tal efecto, deberá acreditar haber subsanado los requisitos que motivaron tal cancelación.

La Autoridad de Trabajo, previa verificación, procederá a la reinscripción.

Cualquier persona natural o jurídica que tenga interés legítimo, podrá solicitar a la Autoridad de Trabajo la cancelación del registro sindical por pérdida de requisitos para su construcción y subsistencia.

Artículo 26.- Una vez registrado el sindicato, la Junta Directiva comunicará al empleador o empleadores, según corresponda, en un plazo de cinco (05) días hábiles, la relación de sus integrantes y la nómina de sus afiliados.

Artículo 30.- La caducidad a que se refiere el inciso d) del Artículo 43 de la Ley, se aplica a las convenciones colectivas celebradas antes de la entrada en vigencia de la Ley si como resultado de la revisión que se efectúe en virtud de la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la ley, tal caducidad es acordada por las partes o establecida en el laudo arbitral, sin perjuicio de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 57o. de la misma.

COMENTARIO.

Además de lo expuesto sobre el particular, es aplicable a dichas organizaciones aquello que se refiere a la asamblea general de delegados, la junta directiva, requisitos para ser dirigente, autonomía para fijar su estatuto, patrimonio, fuero sindical. Igualmente rige para ellos las normas para el registro sindical y el cumplimiento de los requisitos para hacerlo.

CANCELACIÓN DEL REGISTRO SINDICAL.

Artículo 39.- La cancelación del registro, la disolución o la liquidación de una

federación o confederación no afecta la subsistencia de las organizaciones de grado inferior que la conforman.

Concordancia.- Convenio N.º 87 de la O.I.T.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

COMENTARIO.

Aunque esta disposición no se refiere las causales para la cancelación del registro de las federaciones o confederaciones, es de aplicación supletoria lo dispuesto al respecto para las organizaciones sindicales de primer grado, o sea de base, señaladas el artículo 33, es decir por:

- * Fusión
- * Absorción,
- * No cumplir con el requisito del mínimo de organizaciones afiliadas para su subsistencia.
- * Acuerdo de la mayoría de sindicatos o federaciones afiliados, según el caso.
- * Resolución de la Corte Suprema en última instancia, previo el debido proceso.

La cancelación del registro de una federación, o confederación, es a ella en cuanto persona jurídica pero que no afecta a las organizaciones sindicales que la integran. Estos, que a su vez son personas jurídicas mantienen su respectivo registro sindical.

La organización sindical de segundo o tercer grado cuyo registro ha sido cancelado puede volver a constituirse y tener su respectivo registro si cumple con los requisitos establecidos en este Decreto Ley.

SINDICATOS DE EMPLEADORES.

Artículo 40.- Para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un mínimo de cinco (05) de la misma actividad, igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación.



Se les aplican las normas del presente Decreto Ley, en lo que fuere pertinente.

COMENTARIO.

Por esta norma se reconoce expresamente el derecho de los empleadores a utilizar la forma de organización sindical para agruparse entre ellos para defender sus derechos e intereses frente a sus trabajadores y por ante las autoridades del Estado y aun de cualquier tercero. De este Decreto Ley le es aplicable todo

lo referente a la constitución, afiliados, estatutos, junta directiva, patrimonio, disolución.

Resulta interesante comentar que tratándose del requisito del número para constituir el sindicato, y en particular las federaciones y confederaciones, se señala un número mayor al que se permite a los trabajadores. Esto podría interpretarse que el legislador tendría conciencia de establecer organizaciones de grado superior de empleadores que sean fuertes, representativas y coherentes.