

**COMENTARIO A LA PARTE SOBRE DERECHO SINDICAL
EN EL PROYECTO DE LA LEY GENERAL
DEL TRABAJO PREPARADO POR UNA
COMISIÓN DE EXPERTOS PARA LA COMISIÓN DE
TRABAJO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA.**

José Roberto Rendón Vásquez

Profesor Principal de Derecho del Trabajo
de la Facultad de Derecho de la UNMSM.

ANTECEDENTES.-

El viernes 1º de febrero del 2002 la Comisión de Asesores de la entonces Comisión de Trabajo del Congreso de la República, convocados para dicho efecto, presentó a esa Comisión un adelanto de un proyecto de ley sobre la Ley General del Trabajo. De dicho trabajo hemos separado, para los fines de este artículo de la revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, la parte relativa al Derecho Sindical, que pasamos de inmediato a comentarlo a título personal, como un aporte al debate sobre la Ley General del Trabajo. En la parte inicial está nuestro comentario y en la parte final el texto del proyecto que estamos comentando, para que sirva de referencia al lector.

COMENTARIOS SOBRE EL TEXTO DEL PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.

SEGUNDA PARTE

DERECHO SINDICAL, Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA

Se supone que el trabajo es sólo un ante proyecto ofrecido o una propuesta elaborada por un grupo de expertos invitados por la Comisión de Trabajo del Congreso de la República. Será proyecto cuando lo presente uno o más congresistas y cuyo texto aprobado por la Comisión de Trabajo sea elevado al Pleno del Congreso para su debate.

Al artículo 2.- Se refiere a:

A los trabajadores de la actividad privada sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad de la relación de trabajo o a la naturaleza jurídica del empleador.

Trabajadores públicos, con exclusión de las categorías excluidas por la Constitución del Estado, cuyo alcance debe ser interpretado en sentido estricto.

Los Trabajadores independientes de una relación de trabajo, en lo que les fuere aplicable.

- 1.- El Derecho Sindical es de aplicación tanto a los trabajadores como a los empleadores. Siendo la Segunda parte referida al «Ambito y Campo de Aplicación», hay que considerar el derecho de los empleadores al uso de la organización sindical
- 2.- En el primer caso, solamente se refiere a los trabajadores «sujetos a un contrato de trabajo». No obstante los esfuerzos por limitar la intermediación laboral, muchas empresas utilizan personal contratándolos directamente, pero bajo contratos denominados de carácter civil, a quienes se les obliga a facturar para recibir sus remuneraciones, deduciéndoles «impuestos» cual si fueran comerciantes que venden un producto o servicio. Dichos trabajadores cumplen un horario de trabajo, están a las órdenes y dependencia de quien los contrató, reciben una remuneración.

En cuanto a los trabajadores de entidades públicas, no están considerados los trabajadores a quienes se les contrata bajo la denominación de «contrato por servicios no personales».

Pero en estos dos casos, legalmente no tienen la posibilidad de pertenecer a una organización laboral pues no son considerados trabajadores sino locadores de servicios.

El artículo podría tener la siguiente redacción:

Artículo 2º.- Campo de aplicación.- Están comprendidos dentro de los alcances de la presente ley los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad de contrato o relación de trabajo o la naturaleza jurídica del empleador, así como los trabajadores de entidades públicas, con excepción de las categorías excluidas por la Constitución Política del Estado, cuyo alcance debe ser interpretado en sentido estricto. Asimismo se encuentran comprendidos los trabajadores independientes de una relación de trabajo, en lo que les resulte aplicable.

Los empleadores tienen derecho a organizarse sindicalmente.

Al Artículo 3.

Esta norma no resulta completa. No se refiere a no afiliarse o retirarse de la organización. Falta se refiriera expresamente a la defensa de sus derechos laborales. Consignar solamente derechos económicos y sociales, ésta en forma genérica, dará margen en los hechos a que los empleadores se resistan a tratar con sus trabajadores, lo relativo a condiciones de trabajo porque no lo considerarán derecho económico o social. El artículo puede tener el siguiente texto:

Artículo 3º.- Libertad sindical individual.- El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como los de afiliarse a ellas libremente, a retirarse de ellas y desarrollar actividad sindical, con la sola obligación de observar los estatutos de las mismas, para la defensa y promoción de sus intereses económicos, laborales y sociales.

Al artículo 4.-

Debe dárseles también autonomía económica e impedir la injerencia del Estado, empleadores y otras entidades en los asuntos internos de la organización sindical.

El texto puede ser:

Artículo 4º.- Autonomía sindical.- Las organizaciones sindicales tienen el derecho de autorganizarse y actuar libremente, en función de lo cual tienen autonomía plena para redactar sus estatutos, reglamentos administrativos y economía, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, actividades, economía y formular su programa de acción. El Estado, los empleadores y cualquiera entidad o persona, directamente o por medio de cualquiera tercero. Funcionarios, organizaciones o representantes, deberán abstenerse de cualquier intervención o injerencia en el surgimiento, dirección, elección de dirigentes y representantes, administración y actuación de las organizaciones sindicales.

Al artículo 5º.

La tutela a que se refiere este artículo queda en el vacío. Omite señalarlo cuando dice en el segundo párrafo: «En tanto se regula el proceso aquí aludido...». El artículo debe señalar el proceso sumario que menciona. Dejar que se establezca un procedimiento por otra ley no garantiza que luego se apruebe un procedimiento similar a los actuales, que son dilatados y siempre terminan por perjudicar a los trabajadores y sindicatos. Debe entenderse que tratándose de la protección a la actividad sindical, la acción es similar a la de un habeas corpus, que tiene trámite rápido y obliga al Juez a actuar de inmediato.

El tiempo que señala para la protección de los organizadores es mínimo. Hay que elevarlo a un periodo razonable para evitar las represalias del despido arbitrario, cambio de puesto y lugar de trabajo

El texto del artículo, podría ser:

Artículo 5º.- Protección de la libertad sindical.-

Son nulos y carentes de todo efecto todos los preceptos normativos, los actos administrativos, las cláusulas y convenios colectivos, los pactos

individuales y las decisiones unilaterales de los empresarios que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o perjudiciales, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales.

Cualquier trabajador u organización sindical que considere lesionados sus derechos de libertad sindical, podrá recabar la tutela judicial correspondiente, a través de proceso sumario y preferente de tutela de la libertad sindical.

Las violaciones de la libertad sindical se tramitan como proceso sumarísimo, con las particularidades siguientes:

En caso de violaciones, presentada la demanda con sus respectivas pruebas, ésta es elevada dentro de las 24 horas al Juzgado pertinente y éste, a su vez, dentro de las 24 horas siguientes correrá traslado de la demanda a la otra parte. El demandado tiene el plazo improrrogable de 3 días para contestar la demanda o ofrecer sus pruebas. Vencido este término, con o sin contestación a la demanda, el Juez citará a las partes a audiencia única de pruebas y de conciliación. Si no se produce la conciliación, el Juez actúa las pruebas y si hay pruebas pendientes dentro del plazo de los 5 días siguientes deben actuarlas. Al noveno día siguiente al de la audiencia el Juez debe resolver, bajo responsabilidad. La resolución es apelable dentro del tercer día, debiendo el superior expedir resolución dentro del tercer día de ingreso de los actuados a la Sala.

En el caso de despidos o traslados de promotores de una organización sindical, hasta un año calendario después de constituida, dirigentes, candidatos o delegados, desde su candidatura hasta seis meses después de las elecciones, en el mismo escrito de interposición de la demanda se podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado. El juez correrá traslado de este pedido al empleador conjuntamente con la demanda, y por un plazo de 72 horas, para que éste pruebe que las razones que motivaron el acto cuestionado no eran antisindicales. Con su contestación o sin ella, el juez, bajo responsabilidad, resolverá en las 48 horas siguientes sobre la suspensión solicitada. Si es apelada la resolución con efecto suspensivo, dentro de las 24 horas de presentada la apelación, elevará los actuados al Superior, el que deberá resolver dentro de las 48 horas siguientes al ingreso del expediente a la Mesa de partes de la Corte.

El todos los casos, las mesas de partes de los Juzgados y Cortes, bajo responsabilidad, entregan dentro del mismo día los escritos al Juez o Sala de la Corte, según corresponda. Las notificaciones a las partes o terceros, se hará al día siguiente de expedida la resolución más el término a la distancia, bajo cargo, el que se insertará en autos. En caso que el destinatario se negase a recibir las notificaciones, se solicitara el auxilio de la policía para que en el cargo de la notificación deje constancia del hecho y que se ha efectuado la notificación por cedulón pegado en la puerta del domicilio del notificado. En este caso la notificación cumplirá sus efectos.

Al artículo 6º.

La salvedad que se introduce en el proyecto de este artículo es una rendija que se abrirá para justificar los despidos de dirigentes y delegados sindicales. La protección debe alcanzar a los delegados sindicales.

Artículo 6º.- Prelación en caso de cese.- Los dirigentes sindicales tendrán prelación para continuar su relación laboral en los casos de cese colectivo,

Al artículo 7º.

La medida debe extender a los organizadores de organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado. Para acreditar su situación bastará que los interesados hayan comunicado su elección o intención de organizar una organización sindical

En el inciso c) debe señalar que no se considera dentro del computo del plazo los permisos que obligatoriamente debe otorgar al empleador a los representantes del sindicato cuando sean citados por autoridades competentes o cuando participen en negociaciones colectivas de trabajo. Para estos casos, los permisos deben ser considerados como días trabajados para todos sus efectos.

En el inciso d) debe eliminarse la última frase, porque es una forma de auspiciar el amarillaje sindical.

El artículo puede tener el siguiente texto:

Artículo 7.- Facilidades para la actividad sindical.- Los dirigentes sindicales de los sindicatos y organismos de grado superior gozarán de las siguientes facilidades para el mejor desenvolvimiento de su actividad sindical:

- a) Podrán ingresar al interior del centro de trabajo para coordinar entre sí, con los delegados de sección o de planta, así como con cualquier trabajador afiliado, previo aviso al empleador o a su representante cuando se efectúe en horas de labor;*
- b) Podrán entrevistarse directamente con los representantes del empleador, las veces que resulte necesario, para tratar los problemas que se presenten en el centro de trabajo;*
- c) Gozarán de permisos y licencias sindicales remunerados para la realización fuera del centro de trabajo de actos inherentes a su cargo, incluyendo la participación de eventos sindicales locales, regionales, nacionales e internacionales, abonándose al trabajador su remuneración ordinaria y todas las demás asignaciones, bonificaciones y los otros beneficios complementarios que le correspondería percibir como si estuviera laborando físicamente durante toda la jornada ordinaria de trabajo. Dichos permisos y licencias se entenderán trabajados para todos los efectos legales y contractuales hasta un máximo de treinta (30) días calendario por dirigente, en forma anual, salvo que el convenio colectivo establezca un beneficio mayor. Tales permisos y licencias serán de libre disposición del sindicato.*

Se otorgará licencias con goce de remuneraciones a los dirigentes que concurran a actuaciones citadas por autoridades competentes y la participación en las negociaciones colectivas de trabajo. Estas no están incluidas en el cómputo de la licencia señalada precedentemente

- d) Podrán realizar actividades de difusión y publicidad de las medidas de presión que acuerden o implementen.*

Al Artículo N°. 8.

La información no debe circunscribirse solamente al personal que figura en las planillas de la empresa sino al personal proporcionado por intermediadoras y al de funcionarios. En este último caso, por lo menos las sumas globales que se destinan a remuneraciones de funcionarios de todo nivel y directores con

indicación del número de personas para conocer cuál es la política remunerativa. En caso que terceras empresas de personas naturales o jurídicas efectúen para la empresa materia de la negociación colectiva, contratación a suma alzada de partes de la producción o productos de ella, indicar los costos y el cálculo de lo que en esas locaciones de servicios u obra, se asigne para remuneraciones. El objetivo es que los trabajadores que intervienen en una negociación colectiva de trabajo conozcan las sumas que se destinan para remuneraciones y las cantidades reales de personas que se emplean. La sustentación de lo expuesto esta en el hecho que actualmente muchas empresas contratan personal de intermediadoras o contratan con terceros para que éstas se hagan cargo de las diversas fases de la producción, evitándose tener personal propio. A su vez, el personal de las empresas no tiene posibilidad de reclamar, pues en los «contratos» se señala sumas diminutas para remuneraciones y se eleva el precio del uso de equipos y otros servicios.

Se sugiere el siguiente texto:

Artículo 8º.- Información periódica.- Los empleadores proveerán al sindicato de información sobre la situación de la empresa, en la forma y oportunidad que establezca el convenio colectivo, particularmente aquella vinculada a las relaciones laborales en el centro de trabajo. Si no hay acuerdo de partes, se proporcionará a los sindicatos, por lo menos, la siguiente información:

- a) Número total de trabajadores que laboran dentro de la empresa, contratados bajo cualquier modalidad, directa o indirectamente, incluyendo la del personal contratado por locación de servicios, de funcionarios y directores y del personal de terceras empresas contratadas para que efectúen parte o toda la producción o servicios bajo las modalidades de locación de obra y servicios o profesionales;*
- b) Los despidos o ceses de trabajadores que se produzcan con los antecedentes que hubiera en cada caso;*
- c) Las sanciones impuestas a los trabajadores con las razones que las motivaron;*
- d) La posible modificación en los horarios y turnos de trabajo;*
- e) El estado de las cotizaciones a la seguridad social y,*
- f) Los estados de ganancias y pérdidas de cada ejercicio económico.*

Al Artículo 9º

Estando a que los empleadores, cuando les conviene se apegan a la letra «exacta» de la disposición legal, es pertinente no usar la palabra «tablón» empleado en este artículo. Simplemente consignar una vitrina:

Se sugiere el siguiente texto:

Artículo 9º.- Vitrina de anuncios y local.- La empresa pondrá a disposición de los sindicatos o secciones sindicales una vitrina de anuncios, con la finalidad de difusión de los avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general. La empresa no puede impedir ni modificar la información de los sindicatos.

Si la empresa tiene más de 100 trabajadores, deberá habilitar en sus instalaciones o, alternativamente, en locales próximos, un ambiente adecuado para que los dirigentes sindicales desarrollen sus actividades gremiales.

Al Artículo 10º.

Esta disposición es de sumo cuidado. Si esta bien redactada la norma, puede ser el motivo legal para que se intimide a los dirigentes y afiliados bajo el pretexto de mal uso de los fondos sindicales.

Se admite que las organizaciones sindicales son entidades sin fines de lucro y que su patrimonio debe ser solamente usado en los fines establecidos en sus estatutos por las organizaciones sindicales. Ya está expuesto sobre el derecho a la autonomía económica de ellas. Por ende, no puede haber ninguna norma que limite el derecho de las organizaciones sindicales a disponer libremente de sus fondos y patrimonio sindical, teniéndose en cuenta que ellos corresponden a una persona jurídica de derecho privado y que son aportaciones del peculio personal de sus afiliados y aportantes y/o fruto del trabajo colectivo de ellos. Los fondos no provienen del sector público, aunque los sindicatos sean de entidades públicas. Pueden aprobar que, además de destinarlos al cumplimiento de sus fines, sean usados y administrados en aquello que a acordado la asamblea general, que es la máxima autoridad de la organización. En todo caso, si la Ley desea un control mayor o rígido sobre el destino y uso del patrimonio del sindicato, puede establecer votaciones calificadas para su aprobación. La norma podría establecer la potestad de las propias organizaciones sindicales de

declarar que parte de sus bienes inmuebles, muebles o determinados fondos sean declarados intangibles y que no se pueda disponer de ellos dejando en libertad de destinar y utilizar parte de los fondos sindicales a atender las necesidades sociales de sus afiliados.

El artículo, con la redacción que se ha propuesto por los expertos deja deliberadamente una puerta abierta para impedir el libre ejercicio de la actividad sindical con el pretexto de censurar el uso del patrimonio sindical o de poner a las puertas de la justicia penal a los dirigentes y afiliados atribuyéndoles la violación de la ley en lo que respecta al destino y uso del patrimonio sindical, sin considerar que este (el patrimonio en bienes y en dinero) es de una persona de derecho privado y proviene de personas también de derecho privado. Es obvio que si algún dirigente o afiliado, con derecho, considera un uso ilegal de ese patrimonio, haciendo uso de su derecho de petición puede recurrir a la justicia civil o penal para plantear las acciones que estime pertinente. De esta forma, cualquier diferendo es resuelto ante la instancia judicial competente, la que tendrá en cuenta tanto la letra y espíritu de los estatutos y reglamentos del sindicato, como el de los acuerdos de la asamblea general.

El artículo podría tener el siguiente texto:

CAPITULO II

De las organizaciones sindicales

Artículo 10º.- Sindicatos.- Los sindicatos son organizaciones sin fines de lucro que agrupan directamente trabajadores que tengan intereses sociales y económicos comunes. Gozan de autonomía organizativa, administrativa y económica. La asamblea general puede declarar intangible determinado patrimonio inmueble, mueble o dinerario de la organización en cuyo caso no podrá destinarse sino para los fines sindicales a o los fines para los que fueron aprobados.

Antes del artículo 11º. Agregar un artículo.

Las organizaciones sindicales se constituirán por empresa, centro de trabajo o actividad ocupacional. Es necesaria esta norma para el uso de la libertad sindical.

Una empresa puede tener un solo centro de trabajo y en él existir un solo sindicato.

Una empresa puede tener varios centros de trabajo y en cada uno, haciendo uso de la libertad sindical, constituir una organización sindical.

Cuando la actividad ocupacional de los trabajadores determine dificultad para constituir una organización sindical porque tendrá varios empleadores, los que pueden ser o no estables, los trabajadores deben tener la prerrogativa de constituir una organización sindical por actividad ocupacional. Tal es el caso de pescadores, construcción civil, vendedores, artistas, deportistas, etc.

Se debe señalar cual es el número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato y que ese número represente la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Esta disposición evitara la creación de sindicatos paralelos en una empresa o centro de trabajo.

En este momento también hay que rescatar al Comité Sindical, para centros de trabajo, cuyo número no les permite constituir un sindicato, pero desean hacer uso de su derecho sindical.

El artículo puede tener el siguiente texto:

Artículo..... La constitución de Sindicatos.

Los sindicatos pueden ser por empresa o centro de trabajo o por actividad ocupacional. En el caso que una empresa tenga varios centros de trabajo, es optativo de los trabajadores constituir un sindicato por la empresa o por cada centro de trabajo.

El número mínimo para constituir un sindicato es de 20 trabajadores de una empresa o centro de trabajo o 50 de actividad ocupacional. Se requiere, además, que haya la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

El Comité Sindical se constituirá en centros de trabajo donde no haya el número mínimo de trabajadores hábiles para constituir un sindicato.

Al Artículo 11°.

Estimamos que podría quedar el criterio de «establecimiento de una empresa». Sin embargo, estimamos que hay que ser más explícito considerando la rica variedad de organizaciones empresariales. La experiencia demuestra que

algunos empleadores recurren a artificios legales para evitar la organización sindical en relación a sus centros de trabajo, pues tienen personal de sus propias planillas, personal de «intermediación», otros con contratos de locación sujetos al Código Civil», contratos con empresas para que se hagan cargo a «suma alzada de parte del proceso productivo, o simplemente dividen la empresa en varios centros de trabajo, aparentemente independiente uno de otro, usando diversa modalidad de contratación de persona en cada uno, etc.. Por ello al citado criterio hay que completarlo con otros conceptos, que aunque aparentemente redundantes, son necesarios si se desea proteger la actividad sindical en el país.

Además, la forma de redacción puede llegar a que se utilice este texto para «dar representatividad» al delegado e impedirla al miembro de la Junta Directiva.

El artículo podría tener el siguiente texto

Artículo 11º.- Secciones sindicales.- Cuando el sindicato involucre a diversos establecimientos de una empresa o a diversas empresas, podrá constituir en tales ámbitos una sección sindical, para el cumplimiento de sus fines al interior del establecimiento o empresa. Estas secciones podrán tener vigencia temporal si el centro de trabajo no tiene duración indefinida.

La sección sindical representa al sindicato en el ámbito correspondiente y esta normada en el estatuto del sindicato. La sección sindical estará representada por dos delegados elegidos por y entre los trabajadores afiliados en el ámbito de ésta. La acción representativa de los delegados no impide la de los miembros de la Junta Directiva del sindicato.

La afiliación del trabajador al sindicato es suficiente requisito para tener los derechos y obligaciones que se determinan en los estatutos, aunque pertenezca a una Sección Sindical.

La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad

Al artículo 12º.

Este artículo debe comprender dos partes:

- a) Consideramos que debe rescatarse el concepto de «Comité Sindical» para centros de trabajo, donde por no llegar al número mínimo requerido no se puede constituir formalmente un sindicato. El Comité sindical tendrá las mismas prerrogativas que un sindicato pero en lugar de constituir órganos legales, obrará con solamente su asamblea general. Estará representado por dos delegados elegidos en la asamblea. El Comité sindical debe tener la potestad de adherirse a una Federación, bajo los requisitos que para ellos establezca el Estatuto de la Federación. Obviamente esta facultad no es aplicable al caso siguiente, porque formalmente no existe una organización.
- b) Para centros de trabajo donde habiendo o no el número suficiente para constituir un sindicato, no desean hacerlo, pero quieren tener representación ante las autoridades competentes y sus empleadores. En este caso, en asamblea general elegirá dos delegados. Si estos trabajadores desearan estar protegidos por la actividad sindical de una Federación, se verán en la necesidad de constituir una organización sindical para que ésta se afilie a su federación natural. Será una forma de contribuir a fortalecer el movimiento sindical.

Sugerimos el siguiente texto:

Artículo 12º.- Comité Sindical y Delegados de los trabajadores.-

En los centros de trabajo o empresas que por carecer del número mínimo para la formación de un sindicato, podrán constituir un «Comité Sindical. Estos se regirán por su asamblea general y estarán representados por dos delegados elegidos en asamblea. Aprobarán un reglamento donde establezcan las normas que los rijan, las que se regirán por esta Ley.

En los centros de trabajo o empresas cuyos trabajadores tienen el número necesario para constituir un sindicato, pero no desearán tenerlo, podrán elegir dos (2) delegados que los representen ante su empleador y ante las autoridades administrativas y judiciales.

La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo y al empleador.

Al artículo 13º.

Estamos de acuerdo con el texto.

Al artículo 14°.

Estamos de acuerdo con el texto

Al artículo 15°.

En el inciso b) es conveniente utilizar la palabra sede en lugar de «domicilio». Usar el concepto domicilio lleva a señalar una dirección determinada, y si ella está en los estatutos, al variar el domicilio, tendría que efectuarse el acto de modificación de los estatutos.

Artículo 15°.- Contenido del estatuto.- El estatuto del sindicato contendrá al menos:

El inciso b) podría tener el siguiente texto:

El lugar sede del domicilio y ámbito funcional y territorial del sindicato;

Al artículo 16°.

Por esta disposición establece que el registro de las organizaciones sindicales se efectúe en los Registros Públicos, extrayéndolo del ámbito del Ministerio de Trabajo, e incluso introduce la obligación de pagar por el acto del registro, cuando hasta ahora es un acto gratuito. La experiencia demuestra que el Registro Público es un ente que dilata innecesariamente el pedido de registro. Recurre sutilmente a las llamadas «observaciones» las que suelen ser sucesivas. En efecto, cuando formula observaciones a los partes (con el que se tramita el registro), luego que se le absuelve, vuelve a plantear otras nuevas observaciones, dilatando indefinidamente el acto del registro, que en el caso de un sindicato, es crucial, porque él no podrá ni presentar reclamos, ni formular negociaciones colectivas de trabajo. Si se actúa con honestidad, debe coincidir que el Registro Público no es garantía de celeridad y es conocido que ni se puede acceder a sus funcionarios para que aceleren los trámites. Más aun, si se producen actos administrativos al margen de la legalidad, el interesado debe seguir un prolongado proceso que afecta el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo.

El sentido de esta norma debe rechazarse de plano y no aceptarse. El registro debe estar a cargo del Ministerio de Trabajo, porque es el Sector Tra-

bajo con personal especialista, donde a pesar de existir problemas, son menores que los que se producirán en los Registros Públicos.

Las organizaciones sindicales, incluyendo los Comités Sindicales, los nombramientos de delegados, los actos de modificación de estatutos y cualquier acto registral, deben ser gratuitos, sin excepción para los trabajadores.

Sugerimos el siguiente texto a este artículo:

Artículo 16º.- Registro sindical.- La constitución del sindicato, los actos de modificación de sus estatutos y la designación y los cambios de los integrantes de la Junta Directiva, deben inscribirse en el Libro de Organizaciones Sindicales, de la Oficina de Registros Sindicales del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. El registro es un acto formal y son gratuitos de todo impuesto, tasa, contribución o pago por los trabajadores.

Al artículo 17º.-

Debe eliminarse en éste y cualquier otra disposición sobre la actividad sindical el tener que recurrir al Registro Público. Todo trámite registral se efectuara en la Oficina de Registros Sindicales que debe continuar existiendo en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

La disposición esta concebida en el sentido que el hecho de la constitución, elección de directivos y aprobación de estatutos, deben realizarse en un solo acto. Si bien es posible hacerlo así, no debe cerrarse la posibilidad que los actos en referencia se puedan realizar en diferentes asambleas. Por otro lado, es necesario que haya un orden lógico en la sucesión de los hechos —que además contribuya a orientar a los sindicalistas en el cumplimiento de normas y la satisfacción de requisitos legales—.

La redacción del artículo esta orientada solamente a los sindicatos de trabajadores de empleadores denominados «permanentes» y va cerrando sutilmente la posibilidad de organizar sindicatos en actividades ocupacionales donde la labor a un determinado empleado puede ser ocasional, como el caso de construcción civil, artistas, pesca, etc.

El orden lógico, a nuestro criterio es, luego de la convocatoria, el acto jurídico de constitución de la organización sindical y colocación del nombre de

la entidad; luego la aprobación de estatutos, en cuyo contenido esta la composición de la Junta Directiva, viene la elección de dirigentes. Este orden lógico jurídico debe reflejar la norma legal.

La nómina de afiliados debe ser en realidad el acto de adhesión al sindicato, por tanto, debe estar firmado por cada trabajador.

La resolución que deniega el registro debe ser apelable. Si bien en la práctica, la denegatoria se sustenta en deficiencia en la presentación de los requisitos, es mejor volver a realizar el trámite enmendando los errores: Pero si la denegatoria es porque hay diferencia de interpretación en cuanto al contenido de documentos presentados, entonces hay que reconocer el derecho de los peticionarios a recurrir a una instancia superior cumplimiento del principio de la doble instancia.

El artículo podría señalar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, dispondrá de un plazo de diez días para registrar la organización sindical o requerir a los promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días, subsanen los defectos observados. Transcurrido dicho plazo la oficina correspondiente dispondrá el registro o rechazará la inscripción, mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de los requisitos previstos en el presente artículo. Esta resolución es apelable dentro del tercer día siguiente de notificado para ante el Superior Despacho, el que deberá resolver dentro del tercer día de recibido el expediente.

Artículo 17º.- Formalidades de la solicitud de registros y procedimiento registral. Los sindicatos, para fines de su registro, presentarán ante la correspondiente Oficina de Registros Sindicales una solicitud adjuntando los siguientes documentos:

- a) Copia del acta de la asamblea de constitución, con indicación del número de trabajadores asistentes y nombre del sindicato;*
- b) Copia de sus Estatutos aprobados en asamblea de adherentes a la organización sindical, que deberán desarrollar al menos con el contenido formal establecido en el artículo 15º de esta Ley;*
- c) La nómina de la Junta Directiva elegida, con indicación de su documento de identidad y suscrita por sus miembros;*
- d) Nómina de los afiliados, indicando el número de su documento de identidad personal, nacionalidad, ocupación, domicilio, y firma.*

Si se trata de un sindicato pluriempresarial, debe indicarse el nombre de los respectivos empleadores;

Si se trata de un sindicato de trabajadores de regímenes especiales y que pueden o no tener empleador en el momento de la constitución del sindicato, se consignará la ocupación de cada adherente.

En el caso de Comités Sindicales, bastará el acta de constitución, donde conste la nómina de los adherentes y el nombre de sus delegados.

Si se trata de organizaciones sindicales de segundo grado (federaciones) o tercer grado (confederaciones) se acompañará la nómina de las organizaciones afiliadas, con indicación del número de registro de cada una de ellas.

La oficina correspondiente dispondrá de un plazo de diez días para registrar la organización sindical o requerir a los promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días, subsanen los defectos observados. Transcurrido dicho plazo la oficina correspondiente dispondrá el registro o rechazará la inscripción, mediante exclusivamente fundada en la carencia de los requisitos previstos en el presente artículo.

La resolución que deniega el registro es apelable dentro del tercer día de notificada a los interesados. La autoridad que resuelve en segunda instancia tiene el término de tres (3) días para resolver.

Al artículo 18°.

Estamos de acuerdo con el contenido del Artículo.

Al artículo 19°.

Estamos de acuerdo con el contenido de la primera parte del artículo pero consideramos que introduce un elemento de creación de problema o de conflicto que sufrirán las organizaciones sindicales, en particular las de segundo y tercer grado. En efecto, es menester que la norma a determinar, al señalar tal libertad, indique que los sindicatos pueden constituir o adherirse a federaciones y éstas de constituir o adherirse a confederaciones. Las federaciones a constituir o adherirse organizaciones internacionales de sus iguales (en grado).

El dejar la redacción como esta va a originar el grave problema de la manipulación política, como la que se produjo en 1955, cuando se fracturó la Central de Trabajadores del Perú, pues un sector (aprista encabezado por Orbegoso) propició que a la Central podían afiliarse indistintamente a federaciones o sindicatos; el resultado, llenaron el Congreso de la CTP con sindicatos manipulados y obtuvieron mayoría de votos. Luego se produjo la división que perdura, agravada hasta nuestros días.

La Ley es para todas las organizaciones sindicales. Por tanto es aplicable a sindicatos, federaciones y confederaciones. Cada cual se rige por la misma ley y por sus respectivos estatutos. No es pertinente hacer la referencia solamente les es aplicable en parte.

El artículo podría tener la siguiente redacción:

Artículo 19º.- Federaciones y confederaciones.- Los sindicatos tienen el derecho de constituir o integrar federaciones y éstos, confederaciones. Cada una de ellas, en su respectivo grado, tiene el derecho de afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que elijan.

Las federaciones y confederaciones se rigen por la presente ley y por sus propios estatutos.

Al Artículo 20º.

El sentido de este artículo debe rechazarse enérgicamente. Contiene el mismo espíritu que «La Ley Fujimori de los sindicatos», cuyo objetivo era destruir y liquidar el movimiento sindical en especial el de segundo y tercer grado. Distorsionando el principio de la libertad sindical, se apuntaba a atomizar el movimiento sindical. Permitía que en un centro de trabajo pudiera haber tantos sindicatos por cada 20 trabajadores. Llevado esto a superiores niveles, que por cada dos sindicatos hubiera una federación y por cada 2 federaciones una confederación. Así, en un centro de trabajo de 80 personas podía haber 4 sindicatos, dos federaciones y una confederación. Es decir se prostituía y desprestigiaba el movimiento sindical, se rompía la unidad y terminaba la fortaleza que por naturaleza deben tener las federaciones y confederaciones y desalentaba a los trabajadores, auspiciando indirectamente el amarillaje y el aventurerismo sindical.

El haber repetido la norma en el proyecto, pone de manifiesto la real intención de los expertos consultados por la Comisión de Trabajo.

Como el artículo se refiere a requisitos (en plural) debe consignarse a que otros requisitos se refiere aparte del número de organizaciones que constituyen la organización de grado superior.

Sugerimos el siguiente texto para el artículo:

Artículo 20º.- Requisitos para la constitución de organizaciones de segundo y tercer grado:

Para constituir una Federación se requiere:

- a) La unión de cuando menos cinco (5) sindicatos de la misma actividad laboral; para las confederaciones, por lo menos la de diez (10) federaciones, cualquiera que sea la actividad laboral.*
- b) Que las organizaciones que la constituyen acrediten su personería jurídica con la copia certificada de la Resolución que las registra y el acta de la asamblea donde acuerdan la adhesión a la constitución o su afiliación, y el nombramiento de sus respectivos delegados.*
- c) Sus estatutos aprobados en asamblea general.*
- d) La nómina de la Junta Directiva de la organización constituida, con designación de los cargos, número de los documentos de identidad de sus integrantes y sus respectivas firmas.*
- e) La solicitud pidiendo el registro.*

El proceso de registro es similar al proceso de registro de los sindicatos.

Al Artículo 21º.

Estamos de acuerdo con el texto.

Artículo 21º.- Responsabilidad de las organizaciones sindicales.- Las organizaciones sindicales responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias. No responderán por los actos individuales de sus afiliados, salvo que aquellos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

Al Artículo 22.

Estamos de acuerdo con el texto.

CAPITULO III***De los órganos sindicales y del patrimonio sindical***

Artículo 22º.- La asamblea general.- La asamblea general es el órgano máximo del sindicato y tiene las atribuciones que señalen los estatutos. En los sindicatos de empresa de una misma localidad están constituidos directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, se estará a lo que dispongan las respectivas normas estatutarias.

Al Artículo 23º.

La última parte de esta norma supone un riesgo para los dirigentes que a pesar de haberse cumplido su mandato y no haber sido, todos o parte, reelectos o no se le eligió a los candidatos de sus simpatías, pueden retener el cargo con solamente no presentar la nómina de la junta directiva electa a la Oficina de Registros Sindicales del Ministerio de Trabajo u objetando la elección. Hay que evitar, además que por vía de diferencias entre grupos de una organización sindical se permita la injerencia de las autoridades del Ministerio de Trabajo en la solución de problemas electorales.

Sugerimos el siguiente texto para este artículo.

Artículo 23º.- La Junta Directiva.- La Junta Directiva tiene la representación legal del sindicato, que se ejercerá en la forma establecida en los estatutos. Para que un sindicato esté válidamente representado ante las autoridades administrativas y judiciales no se requiere otorgamiento individual de representación alguna de sus afiliados. Para acreditar su personería bastará exhibir copia del cargo con el que se comunicó la elección al empleador y a la Oficina de Registro Sindical del Ministerio de Trabajo.

La junta directiva cesante continúa en funciones, aunque haya concluido su periodo, hasta que se entregue al empleador y Oficina de Registro Sindical, la nómina de la nueva junta directiva electa. Hay que prever la posibilidad de impugnaciones y evitar que el sindicato quede acéfalo

durante el tiempo que duren las diferencias entre grupos de una organización sindical.

En caso de impugnación de elecciones en organizaciones sindicales, la Jefatura de la Oficina de Registro Sindical del Ministerio de Trabajo, notificará a las partes para que en el plazo de (diez) 10 días hábiles resuelvan el diferendo bajo apercibimiento, que en caso de persistir en su actitud se deje en suspenso el registro solicitado de la nueva Junta Directiva. En el lapso que este insoluto el diferendo, ejercerá la representación del sindicato, el trabajador afiliado más antiguo y en caso de haber varios con igual mérito, se escogerá a uno por sorteo. Este cesará en sus funciones cuando se supere la diferencia entre las partes interesadas. En caso de producirse diferendo en federaciones o confederaciones, el trabajador más antiguo se determinará mediante revisión de libros de planillas en los centros de trabajo de los trabajadores afiliados a la organización sindical, que efectuarán inspectores del Ministerio de Trabajo en un plazo improrrogable no mayor de diez (10) días calendarios.

Al artículo 24°.

En principio estamos de acuerdo con la redacción. Agregamos un inciso sobre los frutos de los bienes de propiedad de la organización.

Artículo 24°.- Patrimonio sindical.- El patrimonio del sindicato está constituido:

- a) Por las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que se acuerden en asamblea general;*
- b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros;*
- c) Por el producto de las actividades dirigidas a obtener recursos para ser destinados a lograr sus fines sociales;*
- d) Por los frutos de sus bienes, y*
- e) Por los demás bienes que se adquiriera a título gratuito u oneroso.*

Al artículo 25°.

Agregar a este artículo las sanciones al empleador que retiene o demora el depósito de los descuentos de las cotizaciones sindicales de los trabajadores.

Sugerimos el siguiente agregado al texto propuesto:

Artículo 25°.- Descuento de cuotas sindicales por planillas.- El empleador, a pedido de la junta directiva del sindicato, está obligado a deducir de las remuneraciones de los trabajadores afiliados las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias acordadas por la asamblea general.

La misma obligación rige respecto de las federaciones y confederaciones a las que el sindicato se encuentre afiliado. Para este efecto, el sindicato deberá poner en conocimiento del empleador el nombre de la federación y de la confederación a las que esté afiliado, a efecto de distribuir el monto total de las deducciones indicadas en el párrafo anterior, de la siguiente manera:

- a) Setenta por ciento (70%) destinado para el sindicato;*
- b) Quince por ciento (15%) destinado para la federación a la cual se encuentre afiliado el sindicato;*
- c) Quince por ciento (15%) destinado a la confederación a la cual se encuentre afiliado el sindicato.*

Los montos resultantes de dichas deducciones serán depositados en las cuentas bancarias de cada organización sindical que hayan sido puestas en conocimiento del empleador.

El empleador también efectuará las deducciones de cuotas ordinarias y extraordinarias para la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores.

El empleador debe depositar el integro de dichas cotizaciones en las cuentas bancarias de sus respectivos destinatarios, dentro de las 24 horas de producido el pago de remuneraciones a los trabajadores. El no depósito en este plazo de dichas cotizaciones constituye el delito de apropiación ilícita en agravio del sindicato, susceptible de ser denunciado a la Fiscalía de turno, la que deberá formular la denuncia correspondiente dentro de las 24 horas de recibida la solicitud del sindicato o de cualquier trabajador interesado.

Al artículo 26°.

Estamos de acuerdo con los textos propuestos.

CAPITULO V

De la disolución y liquidación de organizaciones sindicales

Artículo 26º.- Causales de disolución.- La disolución de un sindicato se produce:

- a) Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros;*
- b) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; y,*
- c) Por resolución judicial, a pedido del Ministerio Público, cuando sus fines sean contrarios al orden público. En este caso el pedido se tramitará ante el Juzgado de Trabajo, de conformidad con lo previsto para el proceso abreviado. La sentencia no apelada se eleva en consulta a la Corte Superior.*

Al artículo 27º.

Estamos de acuerdo con los textos propuestos.

Artículo 27º.- Titularidad de la acción.- Sólo los trabajadores podrán solicitar al Ministerio Público que plantee la acción de disolución de una organización sindical. Mientras dure el procedimiento el sindicato impugnado continuará ejerciendo la representación, funciones y atribuciones que le reconoce la presente ley.

A CONTINUACIÓN PRESENTAMOS EL TEXTO DEL
PROYECTO AL QUE SE REFIERE NUESTRO COMENTARIO.

TITULO VIII

DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

CAPITULO I

Contenido y protección de la libertad sindical

Artículo 3º.- Libertad sindical individual.- El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como los de afiliarse a ellas libremente y desarrollar actividad sindical, con la sola obligación de observar los estatutos de las mismas, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.

Artículo 4º.- Autonomía sindical.- Las organizaciones sindicales tienen el derecho de autorganizarse y actuar libremente, en función de lo cual tienen autonomía para redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. El Estado, los empleadores y sus organizaciones deberán abstenerse de cualquier intervención o injerencia en el surgimiento y actuación de las organizaciones sindicales.

Artículo 5º.- Protección de la libertad sindical.- Son nulos y carentes de todo efecto todos los preceptos normativos, los actos administrativos, las cláusulas y convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de los empresarios que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o perjudiciales, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales.

Cualquier trabajador u organización sindical que considere lesionados sus derechos de libertad sindical, podrá recabar la tutela judicial correspondiente, a través de proceso sumario y preferente de tutela de la libertad sindical. En tanto se regula el proceso aquí aludido, las violaciones de la libertad sindical se tramitan como proceso sumarísimo, con las particularidades aquí establecidas.

En el caso de despidos o traslados de promotores de una organización sindical (hasta 6 meses después de constituida), dirigentes, candidatos (un mes

y tres después de las elecciones), o delegados de los trabajadores, en el mismo escrito de interposición de la demanda se podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado. El juez correrá traslado de este pedido al empleador dentro de las 48 horas siguientes a su formulación y por un plazo de 72 horas para que éste pruebe que las razones que motivaron el acto cuestionado no eran antisindicales. Con su contestación o sin ella, el juez resolverá en las 48 horas siguientes sobre la suspensión solicitada.

Artículo 6º.- Prelación en caso de cese.- Los dirigentes sindicales tendrán prelación para continuar su relación laboral en los casos de cese colectivo, salvo que el empleador pruebe que la extinción de la relación laboral no responde a móviles antisindicales.

Artículo 7.- Facilidades para la actividad sindical.- Los dirigentes sindicales de los sindicatos y organismos de grado superior gozarán de las siguientes facilidades para el mejor desenvolvimiento de su actividad sindical:

- e) Podrán ingresar al interior del centro de trabajo para coordinar entre sí, con los delegados de sección o de planta, así como con cualquier trabajador afiliado, previo aviso al empleador o a su representante cuando se efectúe en horas de labor;
- f) Podrán entrevistarse directamente con los representantes del empleador, las veces que resulte necesario, para tratar los problemas que se presenten en el centro de trabajo;
- g) Gozarán de permisos y licencias sindicales remunerados para la realización fuera del centro de trabajo de actos inherentes a su cargo, incluyendo la participación de eventos sindicales nacionales e internacionales, abonándose al trabajador su remuneración ordinaria y todas las demás asignaciones, bonificaciones y los otros beneficios complementarios que le correspondería percibir como si estuviera laborando físicamente durante toda la jornada ordinaria de trabajo. Dichos permisos y licencias se entenderán trabajados para todos los efectos legales y contractuales hasta un máximo de treinta (30) días calendario por dirigente, en forma anual, salvo que el convenio colectivo establezca un beneficio mayor. Tales permisos y licencias serán de libre disposición del sindicato.
- h) Podrán realizar actividades de difusión y publicidad de las medidas de presión que acuerden o implementen, respetando la libertad de trabajo el personal que decidió no sumarse a ellas.

Artículo 8º.- Información periódica.- Los empleadores proveerán al sindicato de información sobre la situación de la empresa, en la forma y oportunidad que establezca el convenio colectivo particularmente aquella vinculada a las relaciones laborales en el centro de trabajo. Si no hay acuerdo de partes, se proporcionará a los sindicatos, por lo menos, la siguiente información:

- g) Número total de trabajadores que laboran dentro de la empresa, contratados bajo cualquier modalidad, directa o indirectamente;
- h) Los despidos o ceses de trabajadores que se produzcan con los antecedentes que hubiera en cada caso;
- i) Las sanciones impuestas a los trabajadores con las razones que las motivaron;
- j) La posible modificación en los horarios y turnos de trabajo; y,
- k) El estado de las cotizaciones a la seguridad social.

Artículo 9º.- Tablón de anuncios y local.- La empresa pondrá a disposición de los sindicatos o secciones sindicales un tablón de anuncios, con la finalidad de difusión de los avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general.

Si la empresa tiene más de 100 trabajadores, deberá habilitar en sus instalaciones o, alternativamente, en locales próximos, un ambiente adecuado para que los dirigentes sindicales desarrollen sus actividades gremiales.

CAPITULO II

De las organizaciones sindicales

Artículo 10º.- Sindicatos.- Los sindicatos son organizaciones sin fines de lucro que agrupan directamente trabajadores que tengan intereses sociales y económicos comunes. En tan sentido, no pueden distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical.

Artículo 11º.- Secciones sindicales.- Cuando el sindicato involucre a diversos establecimientos de una empresa o a diversas empresas, podrá constituir en tales ámbitos una sección sindical, para el cumplimiento de sus fines al interior del establecimiento o empresa.

La sección sindical representa al sindicato en el ámbito correspondiente y su relación con éste está regulada por el estatuto del sindicato. La sección

sindical estará representada por dos delegados elegidos por y entre los trabajadores filiados en el ámbito de ésta.

Son aplicables a las secciones sindicales las normas de ésta ley en cuanto resulten pertinentes.

Artículo 12º.- Delegados de los trabajadores.- En los centros de trabajo o empresas que no se hayan constituido sindicatos que afilien a la mayoría de los trabajadores, éstos podrán elegir dos (2) delegados que los representen ante su empleador y ante las autoridades administrativas y judiciales.

La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo y al empleador.

Artículo 13º.- Fines y funciones de los sindicatos.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

- a) Representar, ante el empleador o ante las autoridades administrativas, judiciales o políticas, al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva;
- b) Representar o defender a sus miembros, ante el empleador o ante las autoridades administrativas o judiciales, en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria (cambio den LPT)
- c) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales normas se originen;
- d) Realizar actividades que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la obtención de recursos para ser destinados íntegramente a lograr sus fines sociales; y,
- e) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 14º.- Constitución del sindicato.- La constitución de un sindicato se hará en asamblea, en la que se aprobará el estatuto y se elegirá a la Junta Directiva.

Artículo 15º.- Contenido del estatuto.- EL estatuto del sindicato contendrá al menos:

- a) La denominación de la organización, la que no podrá coincidir o inducir a confusión con otra legalmente registrada;
- b) El domicilio y ámbito funcional y territorial del sindicato;
- c) Los órganos de gobierno, administración y representación y su funcionamiento así como el régimen de provisión electiva de cargos, que deberá ajustarse a principios democráticos;
- d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado;
- e) El régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución de sindicatos; y,
- f) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

Artículo 16º.- Registro sindical.- La constitución del sindicato, los actos de modificación de sus estatutos y la designación y los cambios de los integrantes de la Junta Directiva, deben inscribirse en el Libro de Organizaciones Sindicales, de la Oficina de Registros Públicos. El registro es un acto formal y los derechos registrales equivaldrán al 50% de los requeridos para las asociaciones.

Artículo 17º.- Formalidades de la solicitud de registros y procedimiento registral.- Los sindicatos, para fines de su registro, presentarán ante la correspondiente Oficina de los Registros Públicos una solicitud adjuntando los siguientes documentos:

- e) Copia del acta de la asamblea de constitución, con indicación del número de trabajadores asistentes y la nómina de la Junta Directiva elegida;
- f) Copia de sus Estatutos aprobados en la referida asamblea de constitución, que deberán desarrollar al menos el contenido formal establecido en el artículo 17º de esta Ley;
- g) Nómina completa de sus afiliados. Si se trata de un sindicato pluriempresarial, debe indicarse el nombre de los respectivos empleadores; y,
- h) Nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones o confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas.

La oficina correspondiente dispondrá de un plazo de diez días para registrar la organización sindical o requerir a los promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días, subsanen los defectos observados. Transcurrido dicho plazo la oficina correspondiente dispondrá el registro o re-

chazará la inscripción, exclusivamente fundada en la carencia de los requisitos previstos en el presente artículo.

Artículo 18º.- Personería jurídica.- El registro de un sindicato le confiere personería jurídica para todo efecto legal.

Artículo 19º.- Federaciones y confederaciones.- Los sindicatos tienen el derecho de constituir o integrar organismos de grado superior, así como afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que elijan. Las federaciones y confederaciones se rigen por las normas establecidas para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

Artículo 20º.- Requisitos de constitución.- para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados. Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones igualmente registrados.

Artículo 21º.- Responsabilidad de las organizaciones sindicales.- Las organizaciones sindicales responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias. No responderán por los actos individuales de sus afiliados, salvo que aquellos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

CAPITULO III

De los órganos sindicales y del patrimonio sindical

Artículo 22º.- La asamblea general.- La asamblea general es el órgano máximo del sindicato y tiene las atribuciones que señalen los estatutos. En los sindicatos de empresa de una misma localidad está constituida directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, se estará a lo que dispongan las respectivas normas estatutarias.

Artículo 23º.- La Junta Directiva.- La Junta Directiva tiene la representación legal del sindicato, que se ejercerá en la forma establecida en los estatutos. Para que un sindicato esté válidamente representado ante las autoridades administrativas y judiciales no se requiere otorgamiento individual de representación alguna de sus afiliados.

La junta directiva continúa en funciones, aunque concluido su período, mientras no se produzca el registro de los nuevos integrantes.

Artículo 24º.- Patrimonio sindical.- El patrimonio del sindicato está constituido:

- f) Por las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que se acuerden en asamblea general;
- g) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros;
- h) Por el producto de las actividades dirigidas a obtener recursos para ser destinados a lograr sus fines sociales; y,
- i) Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

Artículo 25º.- Descuento de cuotas sindicales por planillas.- El empleador, a pedido de la junta directiva del sindicato, está obligado a deducir de las remuneraciones de los trabajadores afiliados las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias acordadas por la asamblea general.

La misma obligación rige respecto de las federaciones y confederaciones a las que el sindicato se encuentre afiliado. Para este efecto, el sindicato deberá poner en conocimiento del empleador el nombre de la federación y de la confederación a las que esté afiliado, a efectos de distribuir el monto total de las deducciones indicadas en el párrafo anterior, de la siguiente manera:

- d) Setenta por ciento (70%) destinado para el sindicato;
- e) Quince por ciento (15%) destinado para la federación a la cual se encuentre afiliado el sindicato;
- f) Quince por ciento (15%) destinado a la confederación a la cual se encuentre afiliado el sindicato.

Los montos resultantes de dichas deducciones serán depositados en las cuentas bancarias de cada organización sindical que hayan sido puestas en conocimiento del empleador.

El empleador también efectuará las deducciones de cuotas ordinarias y extraordinarias para la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores.

CAPITULO V

De la disolución y liquidación de organizaciones sindicales

Artículo 26°.- Causales de disolución.- La disolución de un sindicato se produce:

- d) Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros;
- e) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; y,
- f) Por resolución judicial, a pedido del Ministerio Público, cuando sus fines sea contrarios al orden público. En este caso el pedido se tramitará ante el Juzgado de Trabajo, de conformidad con lo previsto para el proceso abreviado. La sentencia no apelada se eleva en consulta a la Corte Superior.

Artículo 27°.- Titularidad de la acción.- Sólo los trabajadores podrán solicitar al Ministerio Público que plantee la acción de disolución de una organización sindical. Mientras dure el procedimiento el sindicato impugnado continuará ejerciendo la representación, funciones y atribuciones que le reconoce la presente ley.