

LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS EN IBEROAMÉRICA

Néstor De Buen Lozano*

SUMARIO. I. LAS LÍNEAS GENERALES: REGLAMENTACIÓN EXHAUSTIVA CON ALGUNA, NOTABLE, EXCEPCIÓN. II. LAS DECLARACIONES QUE NO COMPROMETEN. III. LA ORGANIZACIÓN: 1. FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS; 2. CLASES DE SINDICATOS; 3. NÚMERO Y CONDICIÓN DE LOS MIEMBROS; 4. REQUISITOS FORMALES; 5. LA MESA DIRECTIVA. IV. LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE LOS SINDICATOS. V. LA NARIZ ESTATAL: REGISTRO, DEPÓSITO O INSCRIPCIÓN ANTE LA AUTORIDAD PÚBLICA. VI. EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS: 1. LA DEMOCRACIA: ASAMBLEAS; 2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS MIEMBROS; 3. PATRIMONIO SINDICAL Y CUOTAS; 4. OBLIGACIONES ADMINISTRATIVAS FRENTE AL ESTADO; 5. EL TRIPARTISMO INSTRUMENTAL: COMISIONES. VII. LOS MEDIOS DE ACCIÓN.

I. LAS LÍNEAS GENERALES: REGLAMENTACIÓN EXHAUSTIVA CON ALGUNA, NOTABLE, EXCEPCIÓN

Asomarse a las leyes laborales de Iberoamérica (IA, de ahora en adelante) supone paciencia de origen y reserva discreta de malas opiniones. Porque sus excesos normativos no pueden producir entusiasmos aunque sí admiración hacia la capacidad de detalle que expresan.

Dice el dicho que "derecho social que se reglamenta es derecho social que se pierde" y esa parece la regla de conducta a seguir, mucho más que la asunción de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sencillos y prácticos, pero expresivos de condiciones que a veces resulta incómodo poner en movimiento. La tensión entre el corporativismo o la represión, aun a partir de la ley y la libertad y autonomía sindicales, parece ser la regla con resultados siempre más favorables para los primeros que para las segundas. Déjese a un lado el Uruguay donde, por el contrario, la legislación sindical no es más que la reproducción en sus términos, de dichos Convenios. Se trata, sin duda, de una fórmula inteligente aunque Américo Plá Rodríguez no le atribuye, precisamente, un origen de razón sino de pura experiencia: los antecedentes anarquistas del movimiento sindical y la inexistencia de un movimiento sindical fuerte unido al partido de gobierno.¹

En general, en los países del área existen disposiciones constitucionales que consignan la libertad sindical con distintas expresiones. Así Argentina (Art. 14 Bis), Bolivia (Art. 159), Brasil (Art. 8°.), Costa Rica (Art. 60), Cuba (Art. 53), Chile (Art. 19-19 que supedita la sindicación a la forma que señale la ley), Ecuador (Art. 19-13, también relativo

* De la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Presidente 1991-1994)

¹ En *Los sindicatos en Iberoamérica*, en lo sucesivo *Los sindicatos*. . . Obra colectiva de Plá Rodríguez, Américo; De Buen Lozano, Néstor; Giglio, Wagner; Montoya Melgar, Alfredo; Murgas; Alburquerque, Rafael; Pasco Cosmópolis, Mario; y Ackerman. AELE. Lima, 1988. Págs. 369-370.

sólo a un derecho de asociación y de reunión con fines pacíficos), Guatemala (Art. 102-q), Haití (Art. 26), Honduras (Arts. 78, que proclama la libertad general de asociación y de reunión y 128-14), México (Art. 123-A-XVI), Nicaragua (Art. 87), Panamá (Art. 64), Paraguay (Art. 109), Perú (Art. 51), República Dominicana (Art. 8. 11-a), El Salvador (Art. 47), Uruguay (Art. 57) y Venezuela (Art. 91).

Sería una tarea excesiva dar los detalles de cada disposición. Sin embargo, es importante señalar que algunas constituciones sólo contemplan la libertad de asociación en general, sin entrar a sindicalismos, como es el caso de Ecuador y Guatemala. Los demás países reconocen de manera especial el derecho de asociación profesional. Y alguna de las constituciones, entre ellas la brasileña, resultan un tanto desbocadas en el tratamiento de la materia sindical.

II. LAS DECLARACIONES QUE NO COMPROMETEN

Hay, de manera general, en los sistemas laborales de América Latina una cierta tendencia a formular declaraciones que no son compatibles con la reglamentación que les sigue. Un caso particular es el de México. La Fracc. XVI del Apartado "A" del Art. 123 Constitucional fija un derecho sin límites para los trabajadores y patronos al señalar que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.:" Sin embargo, al descender a los laberintos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), las cosas no resultan tan sencillas; ya lo veremos al tratar del registro de los sindicatos y de la toma de nota de sus directivas.

No faltan, sin embargo, constituciones que desde ellas mismas condicionan la personalidad jurídica de los sindicatos a determinados trámites y reconocimientos públicos. Es el caso, entre otras, de la colombiana y la panameña.

En general IA hace presente un sindicalismo dependiente, subordinado a decisiones políticas. En eso está, sin duda alguna, la explicación de su ineficacia actual, además de otras razones conocidas.

III. LA ORGANIZACIÓN

Hay, en general, una cierta coincidencia legislativa iberoamericana en cuanto a los trámites para la formación de los sindicatos. Se arranca de una libertad aparentemente total, sin necesidad de autorizaciones previas, para desembocar en una vida precaria sometida a los reconocimientos o registros públicos que ponen a los sindicatos en manos de las autoridades.

A continuación, con la pretensión de ser elemental pero preciso, se anotan las líneas generales de nuestras constituciones y leyes con respecto a los problemas más importantes que presiden la formación de los sindicatos.

1. Formación de los sindicatos

Un intento de sistematización de las exigencias para la formación de los sindicatos autorizaría, respecto del ámbito iberoamericano, considerar dos grupos.

1.1. El primero quedaría integrado por los países que proponen la formación libre; es decir, sin autorización previa del estado. No siempre se trata de una propuesta clara.

En Uruguay, por ejemplo, donde nadie puede dudar de la vigencia de ese principio, el Art. 39 Constitucional proclama la libertad general de asociación, sin hacer referencia a la sindical; y en el Art. 57 dice solamente que "La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica."

Argentina, más enfática, consagra en el Art. 14 Bis Constitucional "la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial", regla que repite el Art. 4º. de la Ley 23,551 de Asociaciones Sindicales (en lo sucesivo LAS), pero después establece un matiz desconcertante al distinguir entre simples asociaciones sindicales y asociaciones sindicales con personería gremial, concepto que encierra una condición de entidad más representativa (Arts. 23 y 24, 25 a 31, inclusive). Una fórmula parecida se encuentra en el Brasil, que en el Art. 80. I de la Constitución dispone que la ley no podrá exigir autorización del estado para la formación de sindicatos, pero en la Fracc. II prohíbe la pluralidad sindical; en tanto que el Art. 519 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT) indica que sólo se otorgará la investidura sindical a la asociación profesional más representativa.

Se mueven en la línea de la libertad formal Colombia (Art. 353 del Código Sustantivo de Trabajo, CST); Perú (Arts. 51 y 61 Constitucionales y Art. 2º. del D.L. de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593); Venezuela (con ciertas reservas constitucionales, ya que el Art. 91 prevé que la ley fije requisitos especiales "con el objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros", en tanto que la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), en su Art. 400 reconoce el derecho de trabajadores y patronos para asociarse libremente en sindicatos); Cuba (Art. 13 de la Ley No. 49, Código de Trabajo, CT); Panamá, con ciertas reservas constitucionales (Art. 64 que estatuye el derecho de sindicación pero faculta al Ejecutivo para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato de la que dependerá su personería jurídica); Costa Rica (Constitución, Art. 60, con ciertas limitaciones, ya que determina que los sindicatos deberán perseguir como fin exclusivo "obtener y conservar beneficios económicos sociales o profesionales") aunque el Art. 343 del CT exprese, con mayor nitidez, que "Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa"; Ecuador (Art. 31-h de la Constitución y Art. 436 del CT) y Guatemala (Art. 209 del CT, aunque en una reciente reforma (Decreto 64-92, del 11 de noviembre de 1994) establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, lo que no aclara demasiado las cosas).

México se inscribe en el mismo grupo, ya que lo previsto en la Fracc. XVI del hoy Apartado "A" del Art. 123 Constitucional es expresivo de una libertad total que ratifica, formalmente, el Art. 357 LFT, pero que se puede perder, como de hecho sucede, en las exigencias del registro y de la toma de nota de sus directivas.

1.2. El segundo grupo estaría formado por los países en los que no se expresa con claridad el mismo principio. Es el caso de Chile, que prevé un derecho de sindicarse "en

los casos y forma que señale la ley". A su vez el Art. 197 del CT dispone que los trabajadores del sector privado y de las empresas del estado, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, "las organizaciones que estimen pertinentes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de la misma". En alguna medida es también la situación de la República Dominicana, que en el Art. 8.11-A Constitucional afirma que la organización sindical es libre, pero la somete a condiciones estatutarias apegadas a los principios consagrados en la Constitución; esto es, forma democrática y objetos "estrictamente laborales y pacíficos". El nuevo CT (Ley 16-92 promulgada el 29 de mayo, Arts. 317-394 del CT), reitera esos principios. A ese propósito ha destacado Rafael Alburquerque que entre la libertad formal y la libertad real hay abismos,² si bien ello lo afirmó antes de la promulgación del nuevo CT, que en su calidad de Secretario de Estado de Trabajo hizo posible.

Honduras, en una versión distinta, atribuye interés público a la constitución legal de las organizaciones sociales, "sean sindicatos o cooperativas" (Art. 460 del CT), lo que haría suponer una libertad plena; pero la realidad es exactamente la contraria: el interés público compromete el control absoluto de los sindicatos, como se desprende del régimen del CT hondureño.

Bolivia (Ley del Trabajo, LT), reconoce el derecho de asociación en sindicatos a los trabajadores y patronos, pero nada dice acerca de si es precisa alguna autorización previa (Art. 120). Su legal constitución se supedita a una Resolución Suprema del Poder Ejecutivo que concede la personalidad jurídica (Art. 124).

Daría la impresión de que las declaraciones constitucionales son válidas para discursos políticos en tanto que su reglamentación obedece a preocupaciones mayores por el ejercicio del poder.

Se trata, en definitiva, del signo de la hipocresía.

2. Clases de sindicatos

Respondiendo a una aparente influencia mexicana, la clasificación de los sindicatos de trabajadores tiene, en general, puntos comunes, si bien son notables algunas diferencias terminológicas.

Chile, México, Colombia, Argentina, Venezuela, Panamá, Costa Rica, Bolivia, Guatemala y República Dominicana aceptan la formación de sindicatos de empresa, a los que en Colombia se denomina "de base". Honduras utiliza, como sinónimos, las dos expresiones.

La forma gremial, con alternativas de nombre (profesionales en Venezuela, Brasil y República Dominicana, y en Argentina: misma actividad o mismo oficio) es aceptada en México, Colombia, Panamá, Guatemala y Costa Rica. También en Bolivia y Honduras.

² *Los sindicatos en la República Dominicana*, en *Los sindicatos . . . Op. Cit.* Págs. 324 y sgtes.

La categoría de sindicatos de industria es recogida por las legislaciones de México, Colombia, Venezuela, Panamá, Honduras y Costa Rica. Una versión diferente pero similar son: la chilena, que acepta sindicatos interempresa, que agrupan a trabajadores de, por lo menos, tres empleadores distintos (Art. 201-b, CT); la peruana, que los denomina "de actividad" (Art. 5° b, D.L. 25593), y la dominicana (Art. 319, CT).

El sindicato de oficios varios es contemplado en México, Colombia, Panamá, Honduras, Costa Rica y Perú. Vale decir que, al menos en México, es una categoría de nula aplicación.

Venezuela admite una categoría de trabajadores sectoriales "ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o servicios" (Art. 411-d, LOT), que evidentemente tiene estrecho parentesco con los sindicatos de industria.

Brasil y México aceptan también clasificar a determinados sindicatos en atención a su espacio de influencia. En México se les denomina sindicatos nacionales de industria. Suelen ser los titulares de los convenios colectivos en empresas de servicios públicos o de gran importancia estratégica: electricidad, energía nuclear, siderúrgica, entre otros. En Brasil pueden ser distritales, municipales, intermunicipales, estatales e interestatales. Estos últimos corresponderían en rigor a los nacionales de industria mexicanos.

Chile reconoce una categoría especial de sindicatos de trabajadores transitorios; y con Perú, Brasil y Panamá comparte la idea de agrupar a trabajadores independientes.

Solamente Cuba, Ecuador y Uruguay (éste último como resultado de la adopción plena del Convenio 87, OIT) aceptan sindicatos de cualquier forma, a juicio de sus fundadores. Guatemala incluye una curiosa clasificación de sindicatos campesinos y sindicatos urbanos (Art. 206).

Aunque el tema no acusa de manera especial formas de control estatal, resulta claro que las limitaciones a los tipos de sindicatos constituyen una cierta intromisión en el ámbito de la autonomía sindical; y desde luego implican el incumplimiento del Convenio 87, que no permite ese tipo de limitaciones.

3. Número y condición de los miembros

Se trata de uno de los temas que aceptan más soluciones diferentes. Hay, en varios casos, el respeto al número sacramental de 20 trabajadores y tres empresarios como mínimo. A los primeros se referían el Art. 291 del Código Penal francés, al reprimir el delito de coalición, y el Art. 2° de la Ley Francesa de Sindicatos Profesionales, de 1884, según recuerda De La Cueva,³ quien se pregunta si el número mínimo restringe la libertad sindical. Pero De La Cueva estima que la ley tiene que fijar un mínimo de condiciones y, además, que los sindicatos deben tener cierta fuerza ya que de otra manera, no podrían luchar ventajosamente contra el empresario.⁴

³ De la Cueva. *Derecho mexicano del trabajo*. 4/e. Editorial Porrúa. Tomo II. México. Pág. 416.

⁴ *Ibidem*.

Una condición adicional, generalmente respetada aunque expresada de maneras diferentes, se refiere a la necesidad de que los trabajadores estén en servicio activo, o como recuerda Mario Pasco respecto del Perú, que tengan contrato vigente.⁵

Sin embargo, la nueva Ley de Relaciones Colectivas (D.L. 25593 de 26 de junio de 1992) admite en su Art. 6 la organización de trabajadores no dependientes en una relación de trabajo.

México dispone que sean 20 trabajadores en servicio activo o tres patrones, fórmula seguida también por República Dominicana y parcialmente por Costa Rica y Guatemala, que coinciden en los 20 trabajadores pero exigen cinco patrones. Ecuador propone solamente 15 trabajadores y tres empresarios; en tanto que Honduras obliga a que sean, por lo menos, 30 afiliados los de un sindicato obrero y cinco patrones independientes entre sí para un sindicato patronal.

Colombia no exige un número mínimo para la formación del sindicato pero sí el de 20 trabajadores para el reconocimiento de su personería jurídica; en tanto que Venezuela cambia el número según la naturaleza del sindicato: 20 trabajadores para los de empresa; 40 para los de industria o sectorial; 150 para los regionales o nacionales, y 100 para los de trabajadores independientes.

Argentina y Brasil se inclinan por otras fórmulas. Así, en Argentina se requiere además de la edad mínima de 14 años (mismo requisito mexicano) que cuando se reclame la personería gremial se acredite constar con el 20 por ciento, por lo menos, de los trabajadores que se intente representar. En Brasil los sindicatos empresariales deben agrupar como mínimo un tercio de los empresarios constituidos legalmente, tanto de manera individual como societaria, y un tercio de los trabajadores que integren la misma categoría o ejerzan la misma profesión liberal, ya se trate de empleados o de trabajadores o agentes autónomos o de profesión liberal.

Perú fija el número de 20 trabajadores para la constitución y subsistencia de los sindicatos de empresa o de 100 si son sindicatos de otra naturaleza (Art. 14 D.L. 25593).

Chile exige 25 trabajadores para los sindicatos de empresa, que deben representar, por lo menos, el 10 por ciento del total; y un mínimo de 250 trabajadores, sin tener en cuenta el porcentaje, en empresas con un número mayor de trabajadores. El mismo número de 25 se exige para los sindicatos de trabajadores independientes y de trabajadores transitorios. En cambio se requiere que intervengan, por lo menos, 75 trabajadores para la formación de sindicatos interempresa.

Panamá fija un mínimo de 50 trabajadores y 10 empleadores independientes entre sí.

Bolivia exige un mínimo de 20 trabajadores, tratándose de sindicatos gremiales o profesionales, y no acepta menos del 50 por ciento de los trabajadores de una empresa, tratándose de sindicatos industriales.

⁵ *Los sindicatos en el Perú*, en *Los sindicatos . . . Op. Cit.* Pág. 289.

Ni Uruguay ni Cuba consideran un mínimo, con lo que siguen evidentemente la línea de conducta del Convenio 87.

El requisito de que los trabajadores estén en servicio activo, en unos casos planteado expresamente (México, Perú) y en otros de manera implícita (Argentina, Brasil, Chile), salvo en las situaciones en que se admiten sindicatos de trabajadores independientes (Perú), constituye una condición limitante de la libertad sindical. Ello ocurre, particularmente, cuando se trata de trabajadores que por la índole de su actividad laboran en forma intermitente (construcción, pesca, deportistas, profesionales, artistas, músicos, etc.), ya que el concepto de servicio activo se relaciona con la existencia actual de una relación subordinada. Pero, en otro sentido, no parece que tenga demasiada importancia la agrupación de trabajadores independientes si lo son en forma permanente, lo que ahora, como recuerda Pasco respecto del Perú, puede ser condición habitual de una parte importante de la PEA.⁶ Ello se debe a que el sindicato existe como organización frente al empresario; y en los independientes, de serlo realmente, no se da esa condición, con lo que el sindicato asume, en rigor, particularidades mutualistas.

4. Requisitos formales

En general, no se plantean requisitos formales complicados sino el simple levantamiento de las constancias de constitución, con algunos documentos anexos (estatutos, nómina o plantilla con los datos de los fundadores, acta de elección de la mesa directiva, etc.). En este capítulo las coincidencias son mucho mayores que las discrepancias.

Algunos países hacen referencia expresa a una solicitud de registro, que después examinaremos, y a los documentos que deben acompañarse, con lo que implícitamente detallan los requisitos para la formación de los sindicatos. En general, esa solicitud será requisito inicial en todos los casos, inclusive aunque no se haga mención de ella. De todas maneras la exigen Chile, Venezuela, Panamá (que se haga en papel simple); México, Costa Rica, Argentina, Perú (en acta autorizada por notario público o, a falta de éste, por el juez de paz de la localidad, lo que no deja de ser una exigencia absurda) y Brasil.

Para Chile, Ecuador, Colombia, Venezuela, Panamá, Costa Rica, Honduras, México, Bolivia, Perú y República Dominicana debe levantarse acta constitutiva; lo que, aunque no se diga expresamente, es evidente que debe hacerse bajo cualquier circunstancia.

Aprobar los estatutos parecería exigencia en todos los casos, aunque a veces se pide que también se exprese por separado el nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de la fundación de la organización sindical (por ejemplo, Argentina). En rigor, esos datos deben constar en los propios estatutos.

La nómina del personal que constituye el sindicato es exigida por Ecuador, Colombia, Venezuela, Costa Rica, Honduras, Bolivia, Argentina, Perú, México y República Domi-

⁶ *Op. Cit.* Pág. 266.

nicana, con datos adicionales en algunos casos: número, nombres y domicilios de los miembros (México, Art. 365-II, LFT). Los mismos países exigen la nómina del personal directivo, es decir, el acta de la asamblea o asambleas en que hubieren sido electos.

Honduras y México convierten en condición la precisión de la empresa en que laboran los fundadores del sindicato, requisito más que discutible, ya que puede implicar un cierto control de las propias empresas sobre la formación de sindicatos. Al menos en México eso es lo que ocurre, con consecuencias no muy favorables a la libertad sindical.

Colombia, Bolivia y Honduras hacen referencia, con respecto a la solicitud, a la acreditación de la personería del o los solicitantes; y Colombia obliga a requerir una constancia que certifique la inexistencia de otro sindicato, cuando ello es condición para lograr el registro.

Honduras obliga a informar al inspector de trabajo, o en su defecto al alcalde, de la formación del sindicato. En Chile el directorio sindical debe comunicar por escrito a la empresa "la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, el día hábil laboral siguiente al de su celebración" (Art. 216, CT). Guatemala, en el Art. 218 reformado (noviembre 1929), supedita el reconocimiento de la personalidad, la aprobación de los estatutos y la inscripción de las organizaciones sindicales a la presentación de una solicitud ante la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales, dentro de los 20 días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización. A la solicitud deben acompañarse copia del acta constitutiva y de los estatutos y la comprobación de la idoneidad de los miembros del comité ejecutivo provisional. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe conceder la inscripción si la solicitud se ha formulado conforme a Derecho.

República Dominicana obliga a comprobar la convocatoria a los trabajadores de la empresa para que asistan a la asamblea constitutiva (Art. 374-4 nuevo CT).

En general se requiere la presentación de documentos auténticos, debidamente firmados o de constancias certificadas bien por fedatario público, bien por los mismos directivos elegidos.

5. La mesa directiva

Curiosamente, el tema de la integración, facultades y funcionamiento de las mesas directivas de los sindicatos es motivo: o de libertades absolutas, como en Uruguay en donde el Decreto 93/968 permite una elección libre, lo que supone también libertad de integración, funcionamiento, denominaciones, etc.; o de limitaciones impactantes, al estilo abrumador de Chile (Arts. 220 a 240 inclusive, CT).

En términos generales se pueden considerar los siguientes apartados:

5.1. Número de miembros. Argentina, Brasil, Chile, Panamá y República Dominicana marcan limitaciones numéricas a las directivas sindicales:

Argentina fija un mínimo de cinco miembros.

Para Brasil el directorio deberá estar integrado por un mínimo de tres y un máximo de siete miembros, con un comité fiscalizador de tres miembros.

En Chile se prevén diversas alternativas: tres personas si el sindicato tuviere de 25 a 249 afiliados; cinco, si fueren de 250 a 999 afiliados; y siete directivos, si pasan de 1000. En caso de que haya menos de 25 miembros, se designará un miembro presidente.

En Panamá la junta directiva debe estar compuesta por no menos de cinco ni más de 11 miembros principales y sus suplentes; en tanto que en Guatemala el número de miembros de la directiva no puede ser inferior a tres ni exceder de nueve.

La República Dominicana impone un mínimo de tres miembros.

5.2. Nacionalidad. En Argentina el 75 por ciento de los directivos deben ser de nacionalidad argentina; y siempre argentinos, el secretario general y quien lo sustituya.

Exigen la nacionalidad del país, México, Chile (con ciertas excepciones), Guatemala (se refiere a "guatemaltecos de origen"), y Bolivia (de nacimiento).

En Venezuela la LOT establece en el Art. 404, párrafo único, que "Los extranjeros con más de diez (10) años de residencia en el país, previa autorización del Ministerio del ramo, podrán formar parte de la junta directiva y ejercer cargos de representación sindical": Un caso notable, ciertamente, que amortigua el chovinismo, característica de la región.

5.3. Edad. Brasil exige 18 años; Chile y Bolivia, 21 años; Venezuela, 18 años; México, la mayoría de edad laboral, esto es, 16 años; y Panamá y Argentina, la mayoría de edad.

5.4. Condiciones de elegibilidad. En este capítulo se manifiestan los mecanismos de mayor control sobre las directivas sindicales.

Argentina dispone que los miembros de las directivas no podrán tener inhabilidades civiles ni penales; tendrán que contar con una afiliación de dos años de antigüedad y estar desempeñando la actividad durante dos años.

Para Brasil los candidatos deberán estar en el gozo de sus derechos sindicales. Pero, además, de acuerdo con el Art. 530 CLT, no serán admitidos los que no hubieren recibido la aprobación de sus cuentas como administrativos; los que hubieren lesionado el patrimonio de cualquier sindicato; los que tuvieren menos de dos años de actividad efectiva; los que hubiesen sido condenados por delito intencional, durante la vigencia de la pena; los que estuvieren privados de sus derechos políticos; los que de manera pública y ostentosa defiendan principios de partidos políticos sin registro o de asociaciones o entidades de cualquier naturaleza cuyas actividades se consideren contrarias al interés nacional o cuyo registro hubiese sido cancelado o se encuentre suspendido por autoridad competente; los que tengan mala conducta comprobada y los que hubieren sido destituidos de cargo administrativo o de representación sindical.

Chile no se queda a la zaga. En el Art. 221 CT exige no haber sido condenado, el candidato, ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva, o por simple delito relativo a la administración de un patrimonio sindical; saber leer y

escribir; no estar afecto a inhabilidades o incompatibilidades constitucionales o legales (lo que implica el espectro hasta el infinito); tener la antigüedad fijada en los estatutos que no podrá ser menor de seis meses, salvo que el sindicato tuviere una existencia menor; y en los sindicatos de empresa, tener una antigüedad no inferior a dos años de trabajo continuo en ella, salvo que se trate de empresas de menor antigüedad, en cuyo caso deberá el candidato haber venido trabajando en ella ininterrumpidamente desde el inicio de sus actividades.

Bolivia, más discreta, sólo exige, además de la edad y la nacionalidad, saber leer y escribir; ser trabajador de la empresa; no haber sido condenado a pena corporal por los tribunales, ni tener auto de culpa ejecutoriado, y haber cumplido con la Ley del Servicio Militar Obligatorio o haber sido legalmente eximido.

Colombia no permite que formen parte de la directiva los trabajadores de confianza. El fiscal del comité deberá ser, en todo caso, representante de la minoría. Ecuador exige que la mesa directiva se integre con trabajadores de la empresa.

En México se prohíbe que formen parte de las directivas sindicales los trabajadores extranjeros. Los de confianza ni siquiera pueden afiliarse a los sindicatos de los demás trabajadores. Esta limitación a los de confianza se extiende también a los altos funcionarios en República Dominicana (Art. 328 CT).

La LOT venezolana prohíbe la reelección de los funcionarios sindicales que no hubieren cumplido con la obligación de rendir a la asamblea, cada año, cuenta detallada y completa de su administración (Art. 441).

5.5. Integración. No hay, en general, reglas que determinen los nombres de los puestos de las directivas sindicales. En algunos casos se menciona a los presidentes (Chile y Brasil) o a los secretarios general, de organización y de actas (México), pero nunca en términos de imponer la obligación de denominarlos de esa manera.

5.6. Duración del mandato. En México no se fija término alguno en la ley, pero suele hacerse en los estatutos sindicales. Sin embargo, es conocida la tendencia a las reelecciones permanentes en las que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) constituye un modelo impactante.

En diversos países de la región sí se fijan limitaciones. Argentina señala términos de cuatro años, con reelección posible. Chile, dos años con posibilidad de reelección. Venezuela se somete al plazo que indiquen los estatutos, pero fija un límite de tres años. Panamá prevé un plazo máximo de dos años y mínimo de un año, con la posibilidad, salvo disposición estatutaria en contrario, de cuatro reelecciones. República Dominicana señala un periodo máximo de dos años pero no prohíbe la reelección. Sin embargo se prevé que se prorrogue automáticamente el término (Art. 360 CT) si la asamblea general no se reúne en la época determinada en los estatutos para la elección del consejo directivo o no se llega a un acuerdo en la elección, en cuyo caso "los miembros elegidos anteriormente continuarán ejerciendo sus funciones con la obligación de convocar a nuevas elecciones en el término de un mes".

5.7. Gratuidad de los puestos directivos. Solamente en la LT boliviana se establece la gratuidad en el ejercicio de los puestos directivos.

5.8. Facultades de las directivas sindicales. En general se reconoce que tienen el carácter de representantes legales de los sindicatos, salvo disposición en contrario de los estatutos (República Dominicana, Art. 367, CT), pero a veces se permite que se nombren apoderados especiales para ejercer esa representación (Brasil). También México, aunque no dicho de manera expresa, pero se desprende de la posibilidad que tienen las personas morales de otorgar mandatos (Art. 692-III LFT).

En Cuba el secretario general de la Central de Trabajadores tiene el derecho a participar en las sesiones del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo y su Comité Nacional puede proponer leyes. Los secretarios generales de cada uno de los sindicatos nacionales, cuando se aborden temas que incumban a los trabajadores, tienen el derecho a participar en los consejos de dirección de los organismos de la Administración Central del Estado correspondientes (Art. 16 CT).

En Venezuela el Art. 408-d permite a los sindicatos representar y defender no sólo a sus miembros sino también a los trabajadores que lo soliciten, aunque no sean afiliados.

5.9. Elecciones. En general corresponde a las asambleas la elección de los miembros de las directivas, en voto directo y secreto.

A la vista de tan larga lista de condiciones, lo que resulta claro es que, con la notable excepción del Uruguay, en esta materia padece de esclerosis la autonomía sindical. La mano maestra del Estado llega hasta el fondo de las cosas y convierte a la capacidad estatutaria de los sindicatos en uno de los grandes mitos del derecho colectivo del trabajo.

IV. LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE LOS SINDICATOS

Se trata, tal vez, del tema más comprometido por cuanto choca de frente con las prevenciones del Convenio 87 y pone en evidencia la tendencia corporativista de la mayor parte de los países del área.

En efecto: el Art. 7 de dicho Convenio señala que la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones "no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los Arts. 2, 3 y 4 de este Convenio", que hacen referencia a la constitución sin autorización previa; a la libertad estatutaria y a la imposibilidad de que se decrete su disolución o suspensión por la vía administrativa. Sin embargo, la tradición iberoamericana interpreta muy liberalmente esas reglas y, por regla general, hace depender la personalidad jurídica (o personería, de acuerdo con la expresión más en boga en la región) de un acto administrativo.

Hay, además, el tema de la diferencia entre personalidad jurídica y personalidad gremial, claramente establecida en Argentina y Brasil, pero de la que no escapan otros países. Perú entre ellos. Precisamente Mario Pasco hace la distinción como sigue: "La personalidad jurídica de un sindicato deriva del simple cumplimiento de las condiciones legales

o requisitos para su constitución; correlativamente dicha personalidad sólo termina cuando la asociación profesional se extingue o disuelve por las causas que la ley establece. Concepto distinto es la personería gremial: capacidad para representar a la categoría, en forma exclusiva y excluyente, ante los empleadores y la autoridad laboral, sobre todo en materia de contratación colectiva. Esta legitimación colectiva opera de modo distinto en los países con pluralismo sindical, que en aquéllos con unicidad. En los primeros, ante la concurrencia de más de un sindicato, es necesario definir a cuál se atribuye esa personería, cuál es el sindicato más representativo".⁷

Mario Pasco alerta ante la posibilidad de que en algunos casos puedan confundirse ambas personalidades pero advierte que "pueden darse situaciones en que, por ejemplo, un sindicato mantenga la primera pero carezca de la segunda (aunque nunca a la inversa); lo que sucede cuando un sindicato que concitó en su origen un respaldo mayoritario lo pierde posteriormente, pero sin que se produzca un acto formal de disolución".⁸

En Argentina la personería jurídica se adquiere a partir de la inscripción y facultad para representar, a su solicitud, a los trabajadores individualmente considerados y los intereses colectivos "cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial" (Art. 23 LAS). Para obtener la gremial hace falta que esté previamente inscrita, con actuación, por lo menos, de seis meses; que afilie a más del 20 por ciento de los trabajadores que intente representar y que se le reconozca la condición mayoritaria por la autoridad administrativa del trabajo (Art. 25 LAS).

Una vez otorgada la personería gremial, la asociación se inscribe en el registro previsto en la ley y se publica, sin cargo, en el Boletín Oficial (Art. 27).

En el Brasil, sobre la base de la acreditación de la condición mayoritaria, se otorga el reconocimiento de la personería gremial al sindicato previamente constituido y registrado por el Ministerio de Trabajo o por las Delegaciones Regionales de Trabajo en los Estados y Territorios, según señala Wagner Giglio,⁹ siempre y cuando acredite reunir a un tercio, como mínimo, de las empresas legalmente constituidas tratándose de sindicatos patronales o de un tercio de los que integren la misma categoría o ejerzan la misma profesión liberal, cuando concierne a una asociación de trabajadores o de trabajadores autónomos o de profesión liberal (Art. 515 CLT).

Lo importante es que sólo se puede reconocer a un sindicato representativo de la misma categoría económica o profesión liberal en una misma base territorial dada (Art. 516 CLT), lo que determina que la vida del sindicato, para efectos gremiales, dependa de ser reconocimiento. Por ello Giglio sostiene que en Brasil "el acto de reconocimiento es de naturaleza constitutiva de la personalidad jurídica de derecho público interno".¹⁰

⁷ *Op. Cit.* Pág. 288.

⁸ *Op. Cit.* Pág. 289.

⁹ *Los sindicatos en Brasil*, en *Los sindicatos . . . Op. cit.* Pág. 69.

¹⁰ *Op. Cit.* Pág. 72.

No obstante, hay una etapa preliminar en la que la asociación profesional, constituida como sindicato y organizada para fines de estudio, defensa y coordinación de los intereses económicos y profesionales de sus miembros, está en aptitud de representar ante las autoridades administrativas y judiciales los intereses de la categoría profesional y los individuales de sus miembros; celebrar contratos colectivos de trabajo; elegir representantes de la categoría o profesión liberal; colaborar con el Estado en calidad de órganos técnicos y consultivos de los problemas que se relacionen con la categoría e imponer contribuciones a todos los que participan en las categorías representadas. A los sindicatos de empresarios se les reconoce, además, la función de crear y mantener agencias de colocación (Arts. 511 a 513, inclusive, CLT).

A su vez estas organizaciones deben colaborar con los poderes públicos en el desarrollo de la solidaridad social; establecer servicios de asistencia jurídica para sus asociados; promover la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de ser posible, designar en su directiva un asistente social. A su vez los sindicatos empresariales deben promover la fundación de cooperativas y crear y mantener escuelas de alfabetización y prevocacionales (Art. 514 CLT).

En México se produce una situación análoga al tema de la personería gremial en relación con los sindicatos burocráticos que están sometidos a disposiciones constitucionales y reglamentarias diferentes. En el Apartado "B" del Art. 123 Constitucional la Fracc. X les atribuye el derecho de formar sindicatos, sin limitación alguna. Pero en la ley reglamentaria, esto es, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se indica que en cada dependencia sólo habrá un sindicato (Art. 68), de tal manera que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sólo otorgará el reconocimiento al mayoritario; y en caso de conflicto intersindical, si el que solicita el registro acredita ser el nuevo mayoritario, el otro perderá el registro y, por ende, la personalidad. Así se desprende de lo previsto en el Art. 71 cuyo tenor es: "Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros".

Se trata, ciertamente, de una situación confusa que se explicaría acudiendo a las diferencias entre sindicato legalmente constituido y sindicato investido de personalidad gremial.

En general, en los demás países del área no se hace la distinción de manera nítida y se condiciona la personalidad jurídica al registro o inscripción. Es el caso de Chile, Venezuela, Guatemala, República Dominicana, Panamá, Costa Rica (no de una manera clara, según puede verse del Art. 344 CT), Honduras y Ecuador. En una carta personal del 13 de noviembre de 1992, Óscar Hernández Álvarez dice que en Venezuela el registro del sindicato ante la autoridad laboral le otorga personalidad jurídica (Art. 429 LOT) pero se pregunta si al mismo tiempo adquiere la personalidad civil. Esta es una cuestión claramente resuelta en México. El Art. 25-IV del Código Civil (CC) en vigor en el Distrito Federal atribuye a los sindicatos personalidad moral, y es claro que la misma estará sometida a las reglas especiales de la LFT.

Bolivia, con cierta originalidad, hace depender la personalidad jurídica de una Resolución Suprema que expida el Poder Ejecutivo (Art. 124 LT).

Perú, en el Art. 17 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dice que: "El registro es un acto formal, no constitutivo . . ."

México, de manera rotunda, declara en el Art. 374 LFT que "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales . . .", pero ahí se produce un fenómeno de difícil explicación, ya que siéndolo no pueden actuar sin el oficio de toma de nota expedido por la autoridad que reconoce a los miembros de la mesa directiva. Así se desprende de lo previsto en el Art. 692-IV una disposición procesal totalmente alejada de las reglas sindicales y cuyo texto es suficientemente expresivo: "IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato."

Siendo evidente que en México la constitución del sindicato le atribuye personalidad jurídica sin intervención de la autoridad, el registro, como veremos enseguida, sirve únicamente para constatar el cumplimiento de los requisitos legales y para reconocer a la mesa directiva elegida. Pero esa toma de nota resulta indispensable para actuar ante la autoridad, y sin ella los sindicatos están inermes.

Se trata de un bello invento, por no decir que de una trampa descarada, para resbalar el cumplimiento del Convenio 87.

Es interesante anotar que en Colombia el Art. 361 CT da pie para considerar constituidos los sindicatos desde su fundación ya que el acto de autoridad se plantea como mero reconocimiento de la personería jurídica.

V. LA NARIZ ESTATAL: REGISTRO, DEPÓSITO O INSCRIPCIÓN ANTE LA AUTORIDAD PÚBLICA

Una primera consideración atiende a la naturaleza jurídica del acto de registro: se trata de un acto administrativo a partir del concepto material del acto y no del formal. Esto es así porque en México el registro puede ser otorgado, bien por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), bien por las juntas de conciliación y arbitraje del Distrito Federal (DF) o de los Estados, de acuerdo con la naturaleza federal o local del sindicato. Pero en ese caso las juntas de conciliación y arbitraje actúan como entidades de Derecho administrativo y no como órganos jurisdiccionales.

La razón de esa disposición la explica De La Cueva al afirmar que "es la de que en cada Entidad Federativa existen las Juntas, pero no se tiene la seguridad de que también exista un Departamento del Trabajo, equivalente en el Gobierno local, a la Secretaría Federal del Trabajo".¹¹

En los demás países del área el registro se otorga siempre por autoridades administrativas, en general, por el Ministerio del Trabajo.

¹¹ *Op. Cit.* Tomo I. Pág. 423.

Las reglas de procedimiento registral varían en cuanto a los plazos pero responden a la idea de que a partir de la constitución del sindicato, a veces dentro de un determinado plazo (por ejemplo en Chile, que establece 15 días a partir de la asamblea constitutiva) o, sin plazo alguno (por ejemplo en República Dominicana o en México), debe solicitarse el registro. La autoridad debe resolver o, en su caso, pedir aclaraciones. Éstas pueden ser de toda índole pero, en general, expresan un derecho de crítica muy poco compatible con la autonomía sindical. Un ejemplo notable es el de Colombia que permite negar el registro si los estatutos de la organización sindical son contrarios a la Constitución Nacional, a la ley o a las buenas costumbres y cuando la organización se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley o cuando se trate de la inscripción de un nuevo sindicato de empresa en una donde ya existiera organización de esta misma clase (Art. 366 CT).

Ante la negativa del registro puede existir, en algunos casos, reconsideración. Panamá fija un plazo de cinco días para interponer el recurso, que debe ser resuelto en 10 días. En caso de negativa se puede formular una nueva solicitud ante el presidente de la República.

Algunos países establecen el registro automático (México, Panamá y República Dominicana), si transcurrido el plazo legal no hay respuesta, quedando obligada la autoridad a expedir la constancia respectiva. El problema es que tampoco se cumple, al menos en México, la obligación de expedir la constancia, lo que obliga a promover un juicio de amparo por violación al derecho de petición previsto en el Art. 8 de la Constitución Federal. A partir de allí puede pasar cualquier cosa. Sobre ese tema vale la pena consultar a Arturo Alcalde Justinian¹² para entender cómo se puede diferir, *sine die*, una resolución de registro.

El registro, o inscripción o depósito, como también se le denomina en el área (Chile), es el instrumento más eficaz del control de los sindicatos, de manera que no puedan actuar sin cumplir con ese requisito. Los ejemplos más notables son el mexicano y el colombiano: En México, sin la toma de nota del comité ejecutivo, el sindicato no puede actuar ni ejercer derecho alguno a pesar de ser persona jurídica. En Colombia, no obstante la notable disposición del Art. 364 que le atribuye a los sindicatos la personería jurídica "por el sólo hecho de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva", el Art. 372, en una evidente contradicción, dispone que: "Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le corresponden, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de ese reconocimiento." En República Dominicana el registro hace adquirir a los sindicatos la personalidad jurídica (Art. 337 CT).

¹² "Obstáculos estatales sobre el derecho de libertad sindical", en *Modernización y legislación laboral en el noroeste de México*. Felipe Mora y Víctor Manuel Reynoso, Coordinadores. Memoria del Foro del mismo nombre. Hermosillo, Sonora. Colegio de Sonora, Universidad de Sonora y Fundación Friederich Ebert. Noviembre de 1989. Págs. 39 y 5gtes.

Es interesante advertir que en España el depósito también surte efectos de condición suspensiva para la adquisición de la personalidad jurídica, pero la diferencia está en que la autoridad, por sí misma, no puede desconocerla y debe promover la declaración judicial de ilegalidad. Alfredo Montoya Melgar dice, a ese propósito, que "el acto de depósito de los estatutos sindicales . . . no puede confundirse con la autorización previa, contraria a la libertad sindical (Art. 2, Convenio No. 87). El Art. 4.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) precisa ese deber de depósito de los estatutos "en la oficina pública establecida al efecto", considerándolo no sólo como puro acto formal "a los solos efectos de la publicidad" . . . sino como requisito del que pende la adquisición por el sindicato de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar" y agrega que "las autoridades gubernativas y laborales, así como el Ministerio Fiscal y los titulares de un interés directo, personal y legítimo, puedan (pueden) promover la declaración judicial sobre la ilegalidad no del acto administrativo de depósito sino de los estatutos mismos".¹³ En los términos en que está establecido el sistema de registro en IA, no cabe la menor duda de que constituye la violación absoluta del Art. 2 del Convenio 87 de la OIT. Ningún país del área se salva de ello.

VI. EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS

Un esquema elemental del funcionamiento de los sindicatos debe tener en consideración su vida pretendidamente democrática, la representación de los miembros, la integración y operación del patrimonio sindical y las obligaciones administrativas frente al Estado. Es claro que estas últimas no tendrían que ser una constante del sindicalismo si no fuera por el estilo corporativista que caracteriza al de IA.

1. La democracia: asambleas. Es relativo el tratamiento de las asambleas en las leyes laborales de IA. Ello no significa que no se considere necesario celebrarlas. Sólo implica que no siempre la ley se ocupa de regular su funcionamiento. En ese sentido podría pensarse que en los casos en que se detalla su funcionamiento (como ocurre en México, Guatemala, República Dominicana, Perú y Panamá, por citar algunos ejemplos) se manifiesta alguna desconfianza acerca de la voluntad estatutaria y el legislador, invadiendo sin duda la autonomía, prefiere tomar a su cargo los aspectos más importantes de esa manifestación esencial de la democracia sindical.

Es evidente que siendo los sindicatos organismos colegiados, de integración necesariamente plural más allá de la elección o designación de sus cuadros directivos, se presume que existe un órgano supremo: la asamblea, en el que recae la responsabilidad mayor de su funcionamiento. Su existencia está implícita en la naturaleza misma del sindicato y no hay en el área iberoamericana ninguna disposición que diga lo contrario.

No obstante, en Guatemala el Art. 207 del CT dispone en su primer párrafo que "los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad

¹³ *Los sindicatos en el derecho español*, en *Los sindicatos* . . . Op. Cit. Págs. 127-128.

de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona", lo que expresaría un principio general importante que habría de ser válido en todos los países.

Argentina atribuye, en forma exclusiva, a las asambleas o a los congresos el fijar los criterios generales de actuación y considerar los proyectos de convenciones colectivas de trabajo, además de otorgar mandatos a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior y recibir el informe de su desempeño. También señala que deberán fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados (Art. 20 LAS).

En Brasil la regulación atiende a las situaciones en que es indispensable convocar a asamblea y celebrarlas con *quórum* especial: para la elección de asociados que deban representar a la respectiva categoría; recepción y aprobación de cuentas del comité directivo; disposición del patrimonio; enjuiciamiento de los actos de la directiva cuando impongan sanciones a los asociados, y decisiones sobre relaciones o conflictos de trabajo (Art. 524 CLT).

En Venezuela la LOT hace una mínima referencia a las asambleas al señalar que los estatutos deben expresar la periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias y las reglas para la autenticidad de las actas que se levanten con ese motivo. También señala que la forma de elección de la mesa directiva estará basada en principios democráticos (Art. 433).

Con muy especial amplitud, República Dominicana al regular el funcionamiento de los sindicatos (Arts. 248 a 372 CT) fija atribuciones de las asambleas para la realización de sus fines. Establece la necesidad de un quórum de, por lo menos, más de la mitad de los miembros; la posibilidad de celebrar asambleas, si los estatutos lo permiten, de sólo delegados miembros del sindicato; igualdad de derechos para concurrir a las asambleas que debe ejercerse, necesariamente, en forma personal; votaciones secretas; requisitos de convocatorias, etc.

El CT chileno hace una referencia sumaria a las asambleas señalando que pueden ser ordinarias y extraordinarias, dejando para éstas la modificación de los estatutos y la disolución de la organización y autorizando su celebración en cualquier sede sindical, "fuera de las horas de trabajo" salvo aquéllas programadas previamente con el empleador. No impone requisitos de *quórum* ni fija mayorías especiales (Arts. 241-243).

La LFT mexicana obliga a que los estatutos sindicales determinen los requisitos para convocar a asambleas, la época de celebración de las ordinarias y el *quórum* requerido para sesionar. Pero también prevé los casos (más que frecuentes en la realidad) en que la mesa directiva se abstiene de convocar, facultando a los socios que representen el 33 por ciento del total de los miembros del sindicato para que lo soliciten de la directiva y si ésta no lo hace, se autoriza que lo hagan ellos mismos. En esa hipótesis deberán asistir, por lo menos, las dos terceras partes del total de esos miembros del sindicato o de la sección, en su caso. También se indica que las resoluciones se adoptarán por el 51 por ciento del total de los afiliados (Art. 371-VIII).

El CT panameño atribuye a las asambleas la facultad de acordar la expulsión de un trabajador miembro del sindicato o la remoción de un miembro de la junta directiva o representante sindical pero, además, señala los mecanismos que se observarán en esos casos (Art. 360). Previamente indica que los estatutos contendrán las reglas de convocatoria y determinarán la época de celebración de las asambleas ordinarias (Art. 358).

En Costa Rica el CT fija, en el Art. 346, las atribuciones de la Asamblea General entre las que se encuentran el nombramiento anual de la mesa directiva; aprobación de estatutos y sus reformas; aprobación definitiva de las convenciones colectivas; establecimiento del monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias; declaración de huelgas y paros; fusión con otros sindicatos; aprobación de presupuestos anuales elaborados por la Junta Directiva; autorización de inversiones mayores y "cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este código, o que sean propias de su carácter de suprema autoridad del sindicato" (inciso i). Un sistema parecido se advierte en el Art. 222 del CT guatemalteco.

No debe entenderse, por la omisión frecuente en las leyes de trabajo iberoamericanas en referirse a las asambleas, que no priva en los sindicatos, al menos teóricamente, un espíritu democrático. En realidad, como lo dijimos más arriba, no cabría considerar la existencia de una organización colectiva formada bajo el principio de libertad sindical, que no esté orientada por la idea de que es la mayoría la que debe decidir cómo se resuelven los problemas de la misma organización.

2. La representación de los miembros. Es variada la forma en que algunas leyes laborales de la región atienden a la representación de los miembros de los sindicatos. Argentina, por ejemplo, la atribuye a los delegados de personal, a las comisiones internas y a los organismos similares sin dejar de considerar la propia representación de la asociación sindical ante el empleador (Art. 40 LAS). En términos generales en el Perú se prevé la representación en diferentes aspectos, según indican los Arts. 8 y 9 de la nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. De esa manera los sindicatos pueden representar al conjunto de los trabajadores en los conflictos colectivos; celebrar convenciones colectivas de trabajo; representar a los miembros en reclamaciones individuales; promover la creación y fomento de cooperativas, cajas, fondos y, en general, "todo los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes" (Art. 8 f). En particular el Art. 9 les atribuye el derecho de representar en materia de negociación colectiva a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, aunque no se encuentren afiliados, previéndose la posibilidad de que si existen diversos sindicatos ejerzan conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores, si representan en conjunto más de la mitad de ellos.

El modelo panameño otorga la representación legal de la organización al secretario general, al presidente o a la persona que de acuerdo con los estatutos deba reemplazarlos (SIC) en sus ausencias (Art. 370 CT) y también se fija un límite al número de representantes sindicales que no podrá exceder del 2.5 por ciento del total de los miembros del sindicato (Art. 371).

Siguen un sistema parecido México y Costa Rica. El Art. 375 LFT dispone que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales salvo decisión en contrario de los propios trabajadores. El Art. 376 señala que la representación del sindicato la tiene el secretario general o la persona que designe la directiva, salvo disposición estatutaria en contrario. En Costa Rica el Art. 347 CT atribuye a la junta directiva la representación legal del sindicato que podrá delegarse en el presidente o en el secretario general; en tanto que en el Art. 360 se precisa que la propia junta directiva, por sí o por conducto de delegados especiales, podrá representar judicial o extrajudicialmente a sus miembros "siempre que ellos expresamente lo soliciten", lo que no deja de ser un mecanismo curioso para encubrir un mandato ordinario.

Es importante advertir que ese tipo de representación legal, si bien no exige la exhibición del mandato sí obliga a justificar la afiliación sindical del representado. Por ello mismo la práctica en México es la de otorgar simples mandatos en carta poder firmada ante dos testigos, sin mayores formalismos.

3. Patrimonio sindical y cuotas. La regulación que hace la CLT de Brasil es impactante y sin comparación posible en el área. Hay una declaración preliminar (Art. 545) que obliga a los empleadores a descontar de los salarios las contribuciones sindicales y después, en un capítulo especial ("De la contribución sindical", Arts. 578-594), fija reglas precisas que atienden al monto de las cuotas; a la época en que deben ser cubiertas, una sola vez cada año; a la obligación de pago de los profesionales liberales en favor del sindicato más representativo; a la captación de las cuotas por la Caja Económica Federal en el Banco de Brasil, S.A. y, entre otras cosas, a la forma de aplicar los fondos, lo que es objeto de un detalle impresionante en el Art. 592, reflejo, seguramente, del miedo del Estado ante la posible capacidad económica de los sindicatos.

En el Perú se impone también a los empleadores la obligación de efectuar deducciones de los salarios por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, si son comunes a todos los afiliados. Se establece una obligación semejante para la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados (Art. 28 de la nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo). No se fija porcentaje alguno.

Panamá impone también a los empleadores la obligación de descontar cuotas ordinarias y extraordinarias que establezca el sindicato y a entregarle su importe. Pero también señala que en los casos en que el sindicato agrupe a la mayoría de los trabajadores de la empresa negocio o establecimiento, los demás trabajadores también deberán contribuir con las cuotas ordinarias del sindicato, si no están afiliados a otro (Art. 373). Además compromete a los sindicatos a mantener depositadas las cuotas en una institución bancaria situada en la localidad donde tenga su domicilio (Art. 377).

La LFT mexicana autoriza el descuento de las cuotas ordinarias que estén previstas en los estatutos sindicales, pero no las extraordinarias (Art. 110-V) y faculta a los sindicatos a adquirir bienes muebles y los inmuebles que se destinen de manera inmediata y directa al objeto de su institución (Art. 374). En parte alguna señala limitaciones respecto de la forma de disponer de los recursos sindicales.

Argentina regula, de manera particular, la integración del patrimonio sindical al disponer que puede formarse con las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y las contribuciones de solidaridad; los bienes adquiridos y sus frutos y las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por la ley. Obliga también a los empleadores a actuar como agentes de retención de las cuotas, previa decisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación que disponga la retención. Finalmente, exime del pago de impuestos a los sindicatos con personería gremial (Arts. 37-39 LAS).

Chile regula con cierta amplitud el tema del patrimonio sindical que podrá integrarse con las cuotas diarias y extraordinarias que la asamblea imponga a los asociados "con arreglo a los estatutos"; con las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte; el producto de sus bienes; el producto de la venta de sus activos y las multas cobradas a los asociados (Art. 244 CT). Enfáticamente se prohíbe que los sindicatos convengan o reciban aportes, donaciones, empréstitos ni financiamiento de ninguna clase de las empresas ni de personas extranjeras (Art. 247), y se permite que las cuotas sean recaudadas por los empleadores. Su importe debe depositarse en bancos locales, en cuentas corrientes o de ahorro abiertas a nombre del sindicato. Si tiene más de 250, el sindicato deberá formular anualmente un balance firmado por contador, que será sometido a la aprobación de la asamblea; y su copia, una vez aprobado, deberá enviarse al inspector de trabajo. En todo caso la autoridad tendrá acceso a los libros de actas y contabilidad de los sindicatos (Arts. 244-254 CT).

En Venezuela el Art. 446 LOT permite a los sindicatos descontar cuotas ordinarias y extraordinarias fijadas en los estatutos, tanto a sus agremiados como a "los demás trabajadores beneficiados por una convención colectiva celebrada por el sindicato y que no pertenezcan a otra organización sindical". Se trata de una cuota extraordinaria por concepto de solidaridad y con motivo de los beneficios obtenidos en la negociación colectiva. El patrono está obligado a entregar al sindicato el importe de la recaudación. Señala Óscar Hernández Álvarez (carta personal del 13 de noviembre de 1992) que se han suscitado fuertes dudas sobre la constitucionalidad de ese gravamen por ser confiscatorio del salario.

4. Obligaciones administrativas frente al Estado. Hay una coincidencia sustancial en cuanto al deber de informar a las autoridades administrativas de los cambios de estatutos, integración de los órganos directivos y sus modificaciones (Argentina y México, por ejemplo), aunque en el caso argentino se agregue la de enviar también copia de la memoria anual y del balance y nómina de los afiliados, la convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos en los plazos estatutarios y los libros de contabilidad y registros de afiliados a efectos de su rubricación (Art. 24 LAS). México también impone a los sindicatos la obligación de comunicar a la autoridad registral, cada tres meses, las altas y bajas de sus miembros (Art. 377 LFT).

El Art. 440 de la LOT de Venezuela impone a los sindicatos la obligación de comunicar al inspector de trabajo, dentro de los 10 días siguientes, las modificaciones introducidas

a los estatutos; anualmente, la nómina de sus miembros y, cuando le sean solicitadas por funcionarios competentes del trabajo, las informaciones relativas a sus obligaciones legales. Costa Rica, en el Art. 349 CT, y Panamá, en el Art. 376, disponen obligaciones semejantes.

En la República Dominicana se impone a los sindicatos la obligación de llevar diversos libros foliados y rubricados en la primera y última páginas por el juez de paz del municipio del domicilio social donde aparezcan los datos de identidad de los miembros; el inventario de los bienes; el dato diario de los ingresos y egresos con señalamiento exacto de su procedencia e inversión y las actas de la asamblea general, del consejo directivo y de los demás organismos que dependan del sindicato (Art. 371 CT). Un sistema parecido se sigue en Guatemala (Art. 225 CT).

En Uruguay, siguiendo el mandato del Convenio 87 OIT, se determina el deber de los sindicatos de respetar la legalidad.

5. El tripartismo instrumental: comisiones. La posibilidad de establecer comisiones paritarias en las empresas, como consecuencia de acuerdos con los sindicatos, está prevista, en términos generales. México, por ejemplo, señala que puede pactarse en un contrato colectivo de trabajo la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y que sus resoluciones serán ejecutadas por las juntas de conciliación y arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias (Art. 392 LFT). Argentina menciona también a las comisiones paritarias y regula su funcionamiento en términos semejantes (Art. 14 y sgtes. de la Ley No. 14,250, Convenciones Colectivas de Trabajo). Panamá, a su vez, instituye los comités de empresa "para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa" (Art. 403-3 CT).

El CT chileno no prevé la formación de comisiones mixtas o paritarias, pero sí de mecanismos de mediación (Arts. 321 y 322) y arbitraje (Arts. 323-336).

En general, las legislaciones de IA son omisas en cuanto a contemplar la formación de este tipo de comités.

VII. LOS MEDIOS DE ACCIÓN

Las leyes de trabajo del área reconocen a los sindicatos el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, aunque respecto de la huelga haya modalidades diferentes. Destaca el tratamiento colombiano que otorga a la autoridad una intervención especial que le permita fiscalizar directamente los acuerdos de las asambleas que decidan una huelga (Art. 444 *in fine*) y la fórmula mexicana que convierte el derecho de huelga en un trámite ante las juntas de conciliación y arbitraje con una férrea fiscalización por parte del Estado (Arts. 920 y sigts. LFT). Inclusive se establece que si el presidente de la junta de conciliación y arbitraje considera que el emplazamiento a huelga no satisface los requisitos legales, podrá no darle trámite (Art. 923).

Es interesante lo previsto en el CT de Costa Rica, cuyo Art. 340 enuncia los medios de acción del sindicalismo, incluyendo entre ellas la celebración de convenciones y contratos colectivos; la participación en los organismos estatales que indique la ley; participar en la creación, administración y subvención de instituciones, establecimientos u obras sociales de interés común y, en general, "todas aquellas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes". Guatemala copia, casi al pie de la letra, ese artículo en su disposición 214 e.

No suele preverse, al menos por ahora, la participación sindical en pactos sociales de alcance nacional, aunque tampoco hay disposiciones que lo prohiban.