



Calle Eulert Nº 215 y 280 Esq. Av. Juan Pablo II,
Zona 16 de julio • Casilla 12571
Teléfono Piñoto: (591-2) 2840441 • Fax: 2840244
Página Web: www.gregorias.org.bo
E-mail: gregorias@gregorias.org.bo
El Alto - Bolivia



EL SINDICATO

preguntas y respuestas



SERVICIO LEGAL LABORAL

Indicadores temáticos

<sindicatos> <organizaciones sociales> <autonomía sindical>
<estatuto orgánico> <fuero sindical>

Material elaborado por:

Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza

Fotografía:

Daniel Caballero

Impresión:

Punto de encuentro

Depósito legal:

4-1-225-09

Bolivia - 2008

presentación

Usted tiene en sus manos esta cartilla con más de treinta respuestas a las preguntas que a menudo se hacen los trabajadores y trabajadoras sobre los sindicatos.

Son respuestas prácticas y didácticas sobre los fines y principios del sindicato, los pasos a seguir para su conformación y la elaboración de actas de constitución, estatutos, reglamentos, trámites de personería jurídica y algunos lineamientos básicos referentes a aspectos que se relacionan a su existencia y validez. El contenido ha sido elaborado considerando las leyes y prácticas vigentes en las organizaciones laborales en Bolivia.

El sindicato es el instrumento a través del cual las y los trabajadores pueden defender sus derechos laborales, basados en los principios de libertad, solidaridad, disciplina, respeto sindical, así como lograr la conquista de otros derechos.

Buscando contribuir a la exigibilidad de los derechos laborales, el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza pone a su disposición esta cartilla que con seguridad será de gran utilidad para los trabajadores y trabajadoras de la ciudad de El Alto.

El Alto, diciembre de 2008

Cecilia Enrriquez A.

Directora ejecutiva

Centro de Promoción de la Mujer
Gregoria Apaza

¿Qué es un sindicato y cuál es su objetivo?

Un SINDICATO como organización de trabajadores se constituye con el objetivo de defender los intereses colectivos, los derechos laborales y la conquista de nuevos derechos de los asociados.

Su acción se orienta a:

- Defensa de los Derechos Económicos, sociales y políticos de los trabajadores
- Obtener y consolidar mejores condiciones de trabajo
- Salarios justos
- Estabilidad en el trabajo
- Seguridad Social
- Dignificación del trabajador
- Educación y capacitación general, técnica y sindical de los trabajadores y otros

La palabra sindicato proviene del griego "syndicos" que significa "con justicia", o sea que los representantes sindicales deben asumir ese mandato para desarrollar sus actividades en busca de justicia para los trabajadores y las trabajadoras.



¿Cuándo es legítimo un sindicato?



El SINDICATO adquirirá legitimidad una vez que obtenga su personería jurídica.

¿Quiénes podemos formar un sindicato?

Todo trabajador y trabajadora que tenga una relación de dependencia en una fábrica, empresa u otro centro de trabajo, podrá formar parte de un sindicato. Con 20 o más personas trabajando en una empresa o institución ya podemos conformar nuestro sindicato.

¿Quiénes pueden dirigir el

sindicato?

El SINDICATO estará dirigido por un comité responsable, cuyos miembros serán elegidos por los trabajadores y trabajadoras.

¿Qué principios rigen un sindicato?

- a) La libertad y la solidaridad obrera;
- b) La fraternidad entre los trabajadores y trabajadoras;
- c) La disciplina y el respeto sindical;
- d) La defensa de la democracia obrera;
- e) Independencia de la clase obrera;

¿Qué significa la validez legal de los entes sindicales?

La existencia legal o validez legal corresponde al reconocimiento legal del sindicato por parte del Estado.

La agrupación de trabajadores y trabajadoras deben tramitar su personería jurídica para que el Poder Ejecutivo emita una Resolución Suprema firmada por el Presidente de la República y refrendada por el Ministro del Área que en este caso es el Ministro de Trabajo.



¿Qué es la libertad sindical y/o de asociación?



Es la facultad soberana de organización, administración y funcionamiento interno y externo de las agrupaciones de trabajadores como de empleadores.

¿Se requiere autorización para formar un sindicato?

No, no existe ninguna autorización ni limitación legal ni restricción de sexo, religión, ideología política, raza, ocupación u oficio para la conformación de un sindicato. Esto quiere decir que no se necesita ni autorización de la empresa, ni del Ministerio de Trabajo para la conformación de un sindicato, por lo que los trabajadores y trabajadoras pueden de manera libre redactar sus estatutos o reglamentos internos, régimen disciplinario y otros.

¿Se requiere autorización para afiliarse a un sindicato?

No, no se necesita ni autorización de la empresa ni del Ministerio de Trabajo, de tal manera que la afiliación debe ser amplia, sin ninguna discriminación.

Las trabajadoras casadas no necesitan autorización marital para afiliarse en los sindicatos e intervenir en su administración.

¿Los dirigentes sindicales y demás trabajadores pueden impedir o rehusarse a nuevas afiliaciones?

No, no lo pueden hacer pues ello implica la vulneración del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Es un acto discriminatorio, por lo tanto, ningún dirigente sindical ni trabajador de base puede rehusar a que un trabajador —sea nuevo, con contrato a plazo fijo u otra modalidad de contratación— ingrese al sindicato. Para rehusar la afiliación de alguien se aplican sólo las excepciones de la Ley General del Trabajo, es decir que sea personal jerárquico de confianza en un centro de trabajo o haya sido expulsado de las filas sindicales con ignominia



¿Puede existir más de un sindicato en una empresa?



Sí, de acuerdo a las normas vigentes en caso de que en una empresa existan dos o más sindicatos, todos ellos deberán organizar una sola representación sindical para la suscripción del respectivo contrato colectivo

¿Qué es la autonomía sindical?

La autonomía sindical es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras de crear sus estructuras de gobierno como el sindicato, las federaciones, confederaciones, centrales sindicales y otras formas de organización. Con este instrumento pueden redactar sus actas constitutivas con el nombre que quieran y cláusulas de interés, de acuerdo a las normas vigentes.

¿Cuáles son los órganos de gobierno sindical?

La Asamblea General: es la máxima autoridad del sindicato conformada por todos los afiliados/as donde se toman decisiones a través de resoluciones en asuntos que interesan al sindicato y sus afiliados/as.

La Junta Directiva: es la segunda autoridad sindical en jerarquía. Cada miembro del directorio tendrá a su cargo una secretaría o cartera y podrán ser elegidos por aclamación o por voto secreto y directo.

Los Comités Sindicales: son comisiones encargadas de actividades específicas de acuerdo a su denominación como ser:

- **Comité Electoral:** tendrá como finalidad llamar a elecciones de la nueva directiva por medio de una convocatoria aprobada en asamblea.

- **Comité de Huelga:** tendrá como finalidad llamar a huelga o movilizaciones por medio de una resolución adoptada en asamblea.

En las federaciones y confederaciones, los órganos de gobierno son:

El Congreso Ordinario: órgano máximo de la Federación o Confederación, cuyas decisiones deben ejecutarlas los organismos subalternos. Define la línea sindical, política, social, económica y administrativa de la Federación o Confederación.

El Congreso Extraordinario: órgano con facultades de decisión que se reúne a petición de los órganos afiliados interesadas para tratar temas específicos relativos a los intereses de la Federación o Confederación.

¿Qué es el fuero sindical?



Es una garantía constitucional reconocida a los dirigentes sindicales para que realicen sus actividades sin ser despedidos, perseguidos ni presos.

¿Los dirigentes sindicales pueden ser enjuiciados?

El fuero sindical sólo protege a los dirigentes sindicales en razón del rol que cumplen, es decir, no pueden ser pasibles a procesos internos disciplinarios ni judiciales. Si al cumplir su actividad cometen delitos, pueden ser procesados en la justicia ordinaria o cuando tienen obligaciones familiares o en relaciones de orden civil.

La imposibilidad del empleador de procesar administrativamente o despedir al dirigente sindical no es absoluta, pues el empleador puede tramitar un desafuero sindical ante el juez de trabajo, mediante el que se elimina el privilegio del fuero sindical.

¿A qué se denomina restricción o violación a la libertad sindical?

Existen varias figuras de restricción o violación a la libertad sindical como ser: la dictadura sindical, la discriminación, la injerencia del Estado, del empleador, de otros sindicatos y de los entes matrices.

También están los ataques a la integridad física y la libertad de opinión y expresión, el no reconocimiento de los sindicatos por parte del Estado o el empleador; el desconocimiento del derecho de organización y redacción de estatutos, la restricción del derecho a afiliarse a entes sindicales matrices u otros nacionales o internacionales, disolución discrecional del sindicato por parte del Estado, las restricciones al derecho de la huelga y otros.

¿Qué es la legalidad de registro y actuación?

Para la conformación de un sindicato, primero es necesario tramitar en el Ministerio de Trabajo la legitimidad sin ningún requisito legal. El Ministerio debe emitir una Resolución Ministerial en un plazo de 120 días. Con la legitimidad, el sindicato puede tramitar su personería jurídica.

Para tramitar la personería jurídica, el sindicato tiene que tener redactado y aprobado por los trabajadores su Estatuto Orgánico y el Reglamento Interno.

Proceso de conformación del sindicato



- Acta de constitución o fundación del sindicato
- Elaboración del Estatuto Orgánico y Reglamento Interno
- Reconocimiento temporal de la Directiva Sindical a través de Resolución Ministerial hasta la obtención de la Personería Jurídica. ante el Ministerio de Trabajo
- Trámite de personería jurídica
- Reconocimiento definitivo de la Directiva Sindical a través de Resolución Ministerial una vez obtenida la personería jurídica en el Ministerio de Trabajo

¿Qué es el acta de constitución del sindicato?

Es el acuerdo al que llegan los trabajadores (por lo menos 20), sobre su intención de sindicarse y constituirse en una persona jurídica de derechos.

Esta acta se lleva ante Notario de Fe Pública para que lo transcriba en un Testimonio de Constitución. El documento no puede tener cláusulas o disposiciones en contra de los principios del sindicalismo pues el Ministerio de Trabajo podría rechazar la solicitud del registro.



¿Qué es el Estatuto Orgánico del sindicato?

Es el documento de constitución mediante el que se fijan o acuerdan los detalles básicos de la organización interna del sindicato y sus relaciones con otros sindicatos y la propia empresa. Este documento será norma jurídica con rango de Resolución Suprema, por lo que todos los/as fundadores/as sindicalizados y los que posteriormente sean parte del sindicato, tienen la obligación de acatarlo.

¿Cuál es el contenido del Estatuto Orgánico del Sindicato?

1. Dejar de forma claramente establecida la voluntad para agruparse formalmente o constituir el sindicato;
2. El tipo de empresa (minera, fabril, etc.);
3. El rubro de actividad (fábrica de galletas, textiles, explotación de oro, estaño, zinc, etc.);
4. Tipo de organización (de trabajadores dependientes, independientes, gremiales, del sector público, del sector pasivo, etc.);
5. Denominación del nuevo sindicato (cómo se llamará);
6. El objeto y fines de la constitución (ver fines del sindicato);
7. La zona de actuación (nacional, regional, etc.);
8. Derechos y obligaciones de los/as afiliados/as y las condiciones de admisión de nuevos;
9. Organización del sindicato (estructura, jerarquías, atribuciones y funciones de cada una de las estructuras y cargos sindicales).
10. Régimen electoral (forma, plazos y procedimientos de elección, vigencia de las estructuras sindicales, composición, etc);
11. Régimen económico y financiero (administración del patrimonio sindical y la disposición de bienes); y,
12. Forma de modificación del Estatuto Orgánico y disolución.

¿Qué es el Reglamento Interno del sindicato?

Es el documento de constitución por el cual se acuerda el régimen disciplinario de los sindicalizados sean directivos o de base. Se dispone un apartado sancionador que se inicia con un mecanismo de disciplina sindical y llega hasta la expulsión del trabajador del seno sindical.

¿Cuál es el contenido del Reglamento Interno del sindicato?

El Régimen Disciplinario contiene inconductas o actos antisindicales, gravedad y sanciones según la gravedad y procedimiento sancionador.

También puede contener las reglamentaciones o algunos detalles no insertadas en el Estatuto Orgánico que pueden modificadas con más flexibilidad que lo dispuesto en el Estatuto Orgánico de Constitución como:

- Formas del manejo económico y financiero;
- Modalidades y porcentajes o montos de las cuotas sindicales, etc.

¿Cuáles son los requisitos para tramitar el reconocimiento del sindicato?



1. Solicitud dirigida al Ministro de Trabajo: puede ser un memorial o simple carta firmada por los miembros de la directiva o por el Secretario General, para lo cual los miembros deben otorgarle poder mediante notario de fe pública.
2. Fotocopias legalizadas del Acta de Constitución o Fundación.
3. Texto de los Estatutos más el Acta de Asamblea de Aprobación.
4. Nómina de afiliados.
5. Nómina del directorio vigente.
6. Libro de Actas notariado con numeración correlativa.
7. Fotocopia legalizada de la Personería Jurídica.
8. Aval de su entidad matriz.

¿Cuáles son los requisitos para tramitar la personería jurídica del sindicato?

1. Solicitud dirigida al Ministro de Trabajo (puede ser en memorial o simple carta firmada por todos los miembros de la directiva o simplemente por el Secretario General, para lo cual los miembros deben otorgarle poder mediante notario de fe pública.
2. Fotocopias legalizada del Acta de Constitución o Fundación.
3. Texto de los Estatutos y el Reglamento Interno más el Acta de Asamblea de Aprobación, en doble ejemplar y legalizado por notario de fe pública.
4. Nómina de afiliados.
5. Aval de su entidad matriz.



¿Cuáles son los requisitos para tramitar el reconocimiento de la directiva sindical después del reconocimiento legal del sindicato?



1. Solicitud dirigida al Ministro de Trabajo (puede ser en memorial o simple carta firmada por todos los miembros de la directiva o simplemente por el Secretario General, para lo cual los miembros deben de otorgarle poder mediante notario de fe pública.
2. Nómina del nuevo directorio elegido, con nombres y apellidos completos más su número de Cédula de Identificación Personal.
3. Fotocopia legalizada del acta de convocatoria a elecciones.
4. Fotocopia legalizada del acta de escrutinio o comprobación de la votación determinando qué fórmula es la ganadora.
5. Fotocopia legalizada del acta de posesión del nuevo directorio sindical.
6. Fotocopia simple de la Resolución Suprema de personería jurídica.
7. Fotocopia simple de los Estatutos, los que necesariamente tendrán un año de antigüedad, por tratarse del segundo o posteriores directivas sindicales.
8. Aval de su entidad matriz.

¿Por qué el Ministerio de Trabajo puede rechazar el reconocimiento de una directiva sindical?

1. Porque el sindicato no ha tramitado su personería jurídica.
2. Porque no ha fenecido el periodo del anterior sindicato elegido y reconocido.
3. Por no haber rendido cuentas (tratándose de un sindicato reelegido).
4. Por haber sido los dirigentes expulsados del seno sindical con deshonor.
5. Por ser uno o más miembros del sindicato, personal jerárquico en un centro de trabajo.
6. Por vulneración a los Estatutos.



¿Qué otros motivos existen para rechazar el reconocimiento de una directiva sindical?



Otras causales pueden ser fundamentadas por los propios trabajadores ante el Ministerio de Trabajo, impugnando al nuevo directorio sindical, impugnación que no necesariamente se debe hacer mediante los Recursos de Revocatoria y Jerárquico, sino por simples impugnaciones inclusive antes de que se emitan informes y la propia Resolución Ministerial.

Glosario

LEGITIMIDAD.- Referido a todo aquello que se otorga o realiza de acuerdo con las leyes. Lo que es legal, ajustado a razón o derecho.

RELACION DE DEPENDENCIA.- Vinculación del trabajador con su empleador, haciendo que la economía personal y familiar se halle sujeta al ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones bilaterales.

RELACION DE SUBORDINACION.- Cuando el trabajador esta obligado al cumplimiento de normas e instrucciones que le imparte el empleador, durante el tiempo que dura la jornada laboral.

ESTATUTO.- Régimen de Derecho al cual están sometidas las personas o las cosas. Rigen la formación, funcionamiento, disolución del sindicato.

REGLAMENTO.- El que incluye las normas que establecen la organización de un persona jurídica o institución particularmente en materia de conformación, atribuciones y funcionamiento de los órganos de tal persona o institución.

Glosario

IGNOMINIA.- Deshonor, descrédito de quien ha perdido el respeto de los demás a causa de una acción indigna o vergonzosa.

DESAFUERO SINDICAL.- Privación del fuero sindical, que procede mediante la instauración de un juicio ante Juez del Trabajo. Durante el juicio se deberá probar el o los motivos por el que se hubiese culpado a un dirigente sindical.

HUELGA DE HAMBRE.- Medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones consistente en el abandono colectivo del trabajo.

ASAMBLEA ORDINARIA.- La que se reúne periódicamente para resolver cuestiones normales de la organización que se trate.

ASAMBLEA EXTRAORDINARIA.- La que se reúne en fechas inusuales para tratar asuntos inusuales convocada específicamente con tal fin.

Glosario

AD-HOC.- Indica que un nombramiento o designación ha sido hecho para actuar en un caso concreto.

IMPUGNACION.- Objeción, refutación, contradicción, tanto a los actos o escritos de la parte contraria cuando pueden ser objeto de discusión ante los tribunales, como a las resoluciones judiciales que sean firmes y contra las cuales cabe algún recurso.

COMITÉ.- Sinónimo de comisión como conjunto de personas encargadas para entender algún asunto.