



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN - LEON**

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES**

“MARCO JURIDICO DE LOS SINDICATOS”

PRESENTADO POR:

 **CARLOS JOSE ROCHA**
 **NOEL ENRIQUE CASTILLO ACUÑA**

TUTOR : Dr. FRANCISCO VALLADARES CASTILLO.

**TRABAJO MONOGRAFICO DE MARCO JURIDICO DE LOS
SINDICATOS**

LEÓN, NICARAGUA, 03 de Diciembre del 2005

Dedicatoria

En primer lugar queremos darle las gracias a nuestro señor Jesús Cristo por haberlo dado su sabiduría y hacer posible nuestros sueños mil veces gracias señor y en segundo lugar queremos agradecer al cuerpo de catedrático que durante todo ese tiempo nos transmitieron sus conocimientos y hacer posible nuestros sueños y un agradecimiento especial al doctor Francisco Valladares Castillo por haberlo dado la oportunidad de estudiar este curso para la superación personal y así poder servir con mayor capacidad a la clase obrera de nuestro país.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
--------------------------	----------

CAPITULO I

Evolución histórica.....	2
--------------------------	---

CAPITULO II

LA LIBERTAD SINDICAL	4
1. Limitaciones.....	5
1.1. Procedimiento de la tutela del Derecho.....	5
1.2. En la Organización Internacional del Trabajo.....	5
1.3. En Nicaragua.....	5
1.4. Libertad Sindical a nivel internacional.....	6

CAPITULO III

CONCEPTOS.....	7
1. Concepto de sindicato.....	7
2. Definición de sindicato.....	7
3. Fines del sindicato.....	7
4. Facultades y funciones de los sindicatos.....	8
4.1 Facultades de los sindicatos.....	8
4.2 Funciones de los sindicatos.....	8
5. Derechos y deberes de los sindicatos.....	9
5.1 Derechos del Sindicato.....	9
5.2 Deberes del Sindicato.....	10

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS.....	11
1. Por la calidad de sus integrantes.....	11
2. Por el ámbito territorial.....	11
3. Requisitos para la formación de un sindicato.....	12
4. Requisitos.....	12
5. Requisitos de fondo.....	12
6. Capacidad.....	12
7. Requisitos formales.....	12
8. Acta Constitutiva del Sindicato, su contenido.....	13
9. Los Estatutos y su Contenido.....	14
10. Del registro de los sindicatos.....	17
11. De los miembros del sindicato.....	17

12. Derechos y Obligaciones.....	18
13. Derechos de los Sindicalizados.....	18
14. Deberes de los Sindicalizados.....	18

CAPITULO V

1. La junta directiva.....	21
2. Requisitos para ser miembro de la junta directiva.....	21
3. La junta directiva está obligada.....	21
4. Funciones de la junta directiva Sindical.....	21
5. Atribuciones de los miembros de la junta directiva.....	22
6. Secciones sindicales.....	24

CAPITULO VI

FEDERACIONES , CONFEDERACIONES Y CENTRALES SINDICALES.....	25
1. Federaciones.....	25
2. Órganos de la Federación.....	25
3. De la Confederaciones.....	26
4. Fuero sindical.....	26
5. Fuero sindical en el Código del Trabajo.....	27

CAPITULO VII

1. Conclusiones.....	36
2. Anexos.....	37
3. Bibliografía.....	38

INTRODUCCION

El presente trabajo monográfico sobre **MARCO JURIDICO DE LOS SINDICATOS** se basa principalmente en bibliografías sobre todo el libro **Derecho Colectivo Del Trabajo** del Dr. Francisco Valladares Castillo Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (Unan-León). Con este trabajo monográfico nosotros los que realizamos este trabajo lo que pretendemos es dar a conocer la importancia del **Marco jurídico de los Sindicatos**, para realizar este trabajo consultamos distintos textos tales como la Constitución Política Nicaragua ,Reglamento de Asociaciones Sindicales, Código del Trabajo de República de Nicaragua, Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Derecho Universal del Hombre. Consideramos que este tema es de vital importancia para lideres sindicales, abogados, estudiantes de la carrera de Derecho, lideres de los Derechos Humanos, autoridades del Ministerio del Trabajo, Empleadores. En este trabajo primeramente abordaremos la evolución históricas, en segundo lugar desarrollo y en tercer lugar las conclusiones. Esperamos que este trabajo sea de su agrado y que en el futuro sea objetos de estudios para los que estén interesados de investigar acerca del **Marco Jurídico de los Sindicatos**. Queremos agradecer al cuerpo de catedráticos que nos brindaron todo el apoyo necesarios para poder concluir con este monográfico y principalmente nuestro tutor y Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (Unan-León).

CAPITULO I

EVOLUCION HISTORICA

La carta de las Naciones unidas. el derecho del trabajo dejo de existir en los regímenes totalitarios, porque no puede darse ahí donde falta la libertad. La segunda guerra mundial sirvió para reafirmar la conciencia de la humanidad los derechos del hombre y en los del trabajo. Y en la carta de las naciones unidas se promueven niveles de vida mas elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico social. La declaración de Filadelfia en el año de 1944, la OIT comprendió que era necesario ir mas lejos que lo estipulado en el tratado de **VERSALLES**, por que así lo exige la conciencia universal.

Tanto el derecho del trabajo, como el derecho colectivo aparecen en la historia de la humanidad como una necesidad de regular las condiciones entre el capital y el trabajo.

En 1791 grupos de trabajadores realizaron esfuerzos para concertar pacto colectivo en Paris, basados en análisis que demostraban las limitaciones de los contratos individuales del trabajo.

En 1864 el derecho de coalición, y por la ley de 1864 donde se otorgo personalidad jurídica a los sindicatos.

Desde la esclavitud, pasando por feudalismo a nuestros días, el hombre se había preocupado mas por asegurar su riqueza y acrecentarla, y el legislador a protegerla, marginando siempre la regulación de las relaciones entre los que producían la riqueza.

La organización internacional del Trabajo, a través de los convenios y recomendaciones ha generado conciencia en los gobiernos y el capital sobre la necesidad de legislar en aspecto sensible del trabajo.

Como toda disciplina jurídica, es transgredida por el hombre y el caso del trabajo es lo que ocasiona los conflictos individuales o colectivo.

Es en 1945 que el gobierno, con ayuda de asesores mexicanos, el 12 de enero se promulga el primer código del trabajo de Nicaragua. En esa época fue un código revolucionario porque las legislaciones laborales de entonces no contemplaba un sin número de prestaciones que tenía nuestro código de trabajo.

Este código sufrió varias reformas, mediante las cuales se fueron reconociendo más prestaciones nacionales involucrados en el proceso integracionista de Centroamérica, ya que el valor de las prestaciones y el numero de las misma superaba a las que contenían los otros códigos existentes en la región, donde habían países en que ni siquiera existía la legislación laboral, y otros no había reglamentación sobre salario mínimo

El 12 de octubre, se adoptaron reformas significativas al código del trabajo contenidas en el Decreto Legislativo Número. 765 de 12 de octubre de 1962 constituyéndose el Departamento de conciliación y los tribunales de arbitraje instancias administrativas cuyos procedimientos en la práctica se tenía como auxiliares del código del trabajo¹

¹ Carta de Naciones Unidas.
Declaración de Filadelfia 1944.
O I T Tratado de VERSALLES 1944.

En 1967 Nicaragua ratifica los convenios 87, 98, 100, y 101 relativos a la libertad sindical y la protección del Derecho de sindicacion, principios del Derecho de sindicacion y de Negociación colectiva.

El 21 de agosto de 1979, por Decreto Número 52 se crea el Estatuto sobre Derechos y Garantías de los Nicaragüenses, conteniendo en el capítulo II sobre Derechos Sociales, el derecho a la sindicación sin ninguna limitación.

Por Decreto Número 1260 del 31 de mayo de 1983, se reformo el reglamento de Asociaciones Sindicales, suprimiendo toda limitación a la Constitución y el libre ejercicio de la Organización sindical.

En 1996, con la promulgación del nuevo código del trabajo, ley 185 quedo derogada la reforma al arto. 22 del código del trabajo y se derogo todo el procedimiento que establecía el código de 1945 para la solución de los conflictos colectivos de trabajo.²

² Carta de Naciones Unidas.
Declaración de Filadelfia 1944.
O I T Tratado de VERSALLES 1944.

CAPITULO I I

LIBERTAD SINDICAL

Nuestra Constitución Política , establece lo siguiente sobre la libertad sindical en los artos 87 y 88 En Nicaragua existe plena libertad sindical . Y los trabajadores se organizarán voluntariamente en un sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley.

Es importante mencionar que ningún trabajador puede ser obligado a pertenecer a determinado sindicato , ni a renunciar al que pertenece . Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

También es importante mencionar que nuestra constitución señala que se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares , celebren con los empleadores :

1) *Contratos Individuales .*

2) *Convenios Colectivos . Ambos conforme a la ley.*

Para el prestigiado Jurista Francisco Balladares Castillo la Libertad Sindical y que cita en su **Libro Derecho Colectivo Del Trabajo** al Maestro Mario de la Cueva, La Libertad Sindical , constituye uno de los aspectos fundamentales del sindicalismo, y considera que no es posible hablar del movimiento sindical sin hacer referencia a la libertad sindical.

Para el doctor Balladares Castillo existe un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libre , destinada a la realización de los fines supremos del Derecho del Trabajo . Según el maestro Mario de la Cueva , la Doctrina reconoce tres aspectos de la libertad personal de sindicación .

A. Derecho Personal

- a) La facultad positiva , que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.
- b) La libertad negativa, que posee dos matices : no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno.
- c) La libertad de separación o de renuncia , que Es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiese contribuido a constituir .

B. Derecho Colectivo

- a) La libertad positiva, que es la libertad de un grupo de personas a formar un sindicato o de un sindicato a formar parte de una federación o a la decisión de la federación de formar una confederación.

Libertad negativa , que posee dos matices , la libertad de un grupo de personas de no ingresar a un determinado sindicato y no ingresar a ninguno o a la decisión de un sindicato de no formar una federación o no ingresar , ¹

¹ **Constitución Política de Nicaragua, arto.87 , año 2003.**

Convenio 87 de la O I T , arto.1 al 10. 09-07-1948.

Convenio 87 de la O I T , arto.11 al 21 . 09-07 2005.

Valladares Castillo Francisco, Derecho Colectivo del Trabajo,pag.72 ala 80. enero 2005.

- b) La libertad de separarse o de renunciar como grupo de personas a un determinado sindicato o el sindicato se separarse de la federación o a la confederación³

1. Limitaciones

Es importante mencionar que la libertad sindical debe ser amplia y sin restricciones pero que existen limitaciones. De Ferrari considera que la crueldad de la cuestión social , así como la dura lucha por el poder sindical , todo esto han llevado a proponer teorías o formulas , las que importan ,en el fondo. A este respecto podemos mencionar las limitaciones de la libertad sindical , 1) sindicación obligatoria 2) organización más representativa 3) cláusulas de exclusión .

La violación al derecho y la libertad sindical se puede dar por parte del **empleador, por parte del sindicato y el Estado.**

1.1 Procedimiento de la tutela del Derecho

Es importante mencionar que el derecho a la libertad de sindicalización y al derecho de sindicalización es tutelado por la Organización Internacional del Trabajo (O I T), el convenio 87 arto. 1 al arto.21 lo cual los explica que estos derechos deben de ser respetados por todas las partes que firmaron este convenio sobre la libertad sindical y el derecho de sindicalización. Lo fundamental del procedimientos de la O I T es la protección de la libertad sindical **por medios de quejas por la violación de los derechos sindicales.**

1.2 En la Organización Internacional del Trabajo

En la O I T hay dos organismos especializados para examinar las quejas por los trabajadores, empleadores y los gobiernos su especialidad es verificar supuestas violaciones de derechos sindicales .

1) Un comité de libertad sindical y su composición es la siguientes . nueve propietarios y nueve suplentes de los cuales tres representan a sus gobierno, tres a los empleadores , tres a los trabajadores. Este comité examina las quejas y presentan sus recomendaciones finales al consejo de administración sobre las medidas que deberán tomarse.

2) Comité de Investigación y Conciliación: Esta integrado de tres a cinco miembros nombrados por el consejo de administración y su misión es investigar o verificar de las violación de los derechos sindicales.

1.3 En Nicaragua

La libertad sindical en Nicaragua tutelado por los Siguietes recursos:

Recurso de Inconstitucionalidad Contra toda ley, decreto o reglamento que viole el principio de libertad sindical de acuerdo con lo que establecido la Cn.

³ Constitución Política de Nicaragua, arto.87 , año 2003.
Convenio 87 de la O I T ,Del arto.1 al 10. 09-07-1948.
Convenio 87 de la O I T , Del arto.11 al 21 . 09-07-1948.
Valladares Castillo Francisco, Derecho Colectivo, pag.81 a la 82.enero 2005.

Recurso de Amparo este antepone en contra de toda disposición , acto o resolución en general de cualquier funcionarios que trate de violar los derechos y garantía que se encuentran establecido en la Cn y la libertad sindical se encuentran en los Derechos Laborales.

1.4 Libertad Sindical a nivel Internacional La libertad sindical es tutelado por el convenio 87 de la OIT que se debe proteger la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización adoptado en Suiza el 9 de Julio de 1948 y ratificado por Nicaragua, el convenio 98 de la O I T adoptado en Suiza el primero de Julio de 1949 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociación colectiva y el convenio del 23 de julio de 1971 protección.

También estos derechos son tutelados **por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (toda persona tiene derecho a la libertad de reunión, asociación pacifica arto.20.1).**

¹ Constitución Política de Nicaragua, arto.87 , año 2003.

Convenio 87 de la O I T ,arto.1 al 10. año 09-07-1948.

Convenio 87 de la O I T , arto.11 al 21 año 09-07-1948

Valladares Castillo Francisco , Derecho Colectivo del Trabajo,pag.82.enero 2005.

CAPITULO III

CONCEPTOS

Autonomía Colectiva o Autonomía Sindical

Es la potestad que comparten los grupos sociales de autorregulación de intereses contrapuestos . La autonomía colectiva íntegra en su seno diversos planos 1) poder de autoorganización del grupo y autorregulación de su esfera de actuación interna (autonomía Institucional); 2) poder de determinación de las condiciones de trabajo , principalmente a través

De la negociación colectiva (autonomía normativa o autonomía colectiva en sentido restringido); 3) poder de representación de los intereses de clase , y 4) poder de defensa de los intereses de clase a través de medios de acción directa , la huelga como manifestación básica (autotutela colectiva) ,⁴

1. Concepto de sindicato

Los esposos Webb, en 1894 y revisado en 1920 puede darse una definición de sindicato y la siguiente : **El Sindicato es una asociación permanente y autónoma sin fines de lucro de trabajadores por cuenta ajena para el progreso económico y social .**

Nuestra Legislación Laboral en el arto.203 da el siguiente concepto de Sindicato : **Es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicato no necesita de autorización previa.**

2. Definición de Sindicato

La Legislación Laboral en el arto.203 da la siguiente definición de sindicato : **Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses.**

El arto. 356 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 de Mojica la define así : Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio , mejoramiento y defensa de sus respectivos interés .⁵⁶

3. FINES DEL SINDICATO

El doctor Francisco Valladares en su libro derecho colectivo del trabajo la importancia de las observaciones que hace el maestro Mario de la Cueva acerca de los fines del Sindicato al decir que: **La primera condición es la defensa de los intereses de los trabajadores. Segunda la vigilancia del cumplimiento de los derechos colectivos, del derecho individual del trabajo creado por los convenios colectivos y la ley, tercero la**

⁴ G, Giugal, Introduccions alla studio dell autonomia collectia , Giufre , Millano, 1969.
Valladares Castillo Francisco, Derecho Colectivo del Trabajo pag. 83 y 84. enero 2005.

⁵ Los esposos Webb, en 1894 y revisado en 1920.
Código del Trabajo de Nicaragua, arto.203.pag.55.5ta edición año 2000.
Valladares Castillo Francisco , Derecho Colectivo Del Trabajo,pag.85.

participación en la integración en el funcionamiento de los diversos organismos públicos comisionados para la aplicación de leyes de trabajo.⁷⁸⁹

4. Facultades y Funciones Del Sindicato En Nicaragua

4.1 Facultades de los sindicatos.

Según el maestro Mario de la Cueva y que el doctor valladares menciona en el su libro derecho colectivo del trabajo sobre las **facultades de los sindicatos** y estas son:

- 1) Celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo y ejercer las acciones legales para garantizar su cumplimiento.
- 2) Representar a sus miembros en los conflictos , controversias y reclamaciones de carácter económico sociales que se presenten .
- 3) Participar en las gestiones administrativas determinadas por la ley.
- 4) Adquirir a cualquier titulo y administrar los bienes muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
- 5) En general todas las que no estén reñidas con sus fines ni con las leyes

4.2 Funciones de los sindicatos.

El maestro Mario de la Cueva y el doctor Francisco valladares señala en su libro derecho colectivo del trabajo y dice las Funciones de los Sindicatos son las siguientes:

- 1) Levantar el nivel moral de su asociados fomentando en ellos el sentido del deber ,la cooperación y la honestidad.
- 2) Crear un fondo para auxiliar a sus miembros que por enfermedad , desocupación involuntaria u otra causa lo necesitare.
- 3) Fundar y mantener cooperativas con el objeto de fomentar el ahorro entre sus miembros y facilitar la adquisición de los artículos indispensables para su consumo.
- 4) Impulsar la educación técnica y general de los asociados , para obtener el mejoramiento intelectual , social y físico de sus asociados mediante una campaña de alfabetización y el establecimiento de escuelas , bibliotecas y organizaciones culturales , sociales y deportivas.
- 5) Procurar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre base de justicia , mutuo respeto y subordinación a la ley , así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo para incrementar la producción nacional.

⁸ Reglamento de Asociaciones Sindicales. aro.1, pag.164. Septiembre 1997.

⁹ Valladares Castillo Francisco, Derecho Colectivo Del Trabajo, pag.87.

- 6) Prestar su colaboración a las autoridades de trabajo y responder a sus consultas , los mismo que a los otros organismos e instituciones.
- 7) Velar por el cumplimiento del código , leyes y reglamento de trabajo , denunciando ante las autoridades competentes las irregularidades que en su aplicación ocurran.
- 8) Intervenir en la forma que ordena la ley en la integración del Tribunal de Huelga , Comisiones de Salario Mínimo, Tribunal de Trabajo y otros organismos oficiales.¹⁰
- 9) Celebrar Convenciones y Contratos Colectivos de Trabajo y hacer valer por vías legales los derechos que nazcan de tales convenios.
- 10) .Asistir a Congresos, Seminarios, Consejos y Reuniones de otra naturaleza eminentemente democrática que procuren la mejor organización , defensa y capacitación de la clase trabajadora, siempre que sean de tendencia netamente democrática.
- 11) .Representar ante el empleador por medio del funcionario sindical correspondiente , al sindicalizado y a solicitud escrita de este en el reclamo de los derechos que emanen del respectivo Contrato Individual del Trabajo,
- 12) .Promover la afiliación voluntaria de trabajadores al sindicato.
- 13) Ejercer el derecho a la huelga de conformidad a lo establecido por la ley.
- 14) Propugnar por la creación y el mejoramiento de sistemas de protección contra los riesgos de trabajo , prevención de accidentes y enfermedades; y obligar a que sus afiliados utilicen medios de protección (.5 Arto RAS).¹¹¹²¹³

5. Derechos y Deberes de los Sindicatos

El Dr. Valladares en su libro Derecho Colectivo del Trabajo dice al respecto que los derechos y deberes de los sindicatos que Nuestra Legislación Laboral estipula los derechos y deberes de los sindicatos y que dependen de las características de cada sindicato y que para él los derechos y deberes de los sindicatos son los siguientes :

5.1 Derechos del Sindicato

- 1) Redactar libremente sus Estatutos y Reglamentos.
- 2) Elegir libremente a sus representantes.

¹⁰ Reglamento de Asociaciones Sindicales, arto.4 5,pag.164,165,166.Septiembre 1997.
Valladares Castillo, Derecho Colectivo Del Trabajo,pag.87,88.enero 2005.

¹¹ Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 114, 117.

¹³ Reglamento de Asociaciones Sindicales arto.5 pag.165,166.Septiembre 1997.
Valladares Castillo Francisco , Derecho Colectivo Del Trabajo,pag.88,89,90.enero 2005.

- 3) Elegir a sus estructuras orgánica, administrativa y actividades.
- 4) Formular su programa de acción . (arto. 224 CT).

5.2 Deberes del Sindicato

- 1) Llevar un libros de actas , de contabilidad y registro de afiliados , debidamente sellados por el Ministerio del Trabajo.
- 2) Libros de Actas de y Acuerdos de la Asamblea General y de la Junta Directiva ; antes de terminar cada cesión , se levantará el acta respectiva en la que deberá constar el nombre completo de cada uno de los asistentes , lo que se trato , la forma de votación y , con toda claridad , lo que fue resuelto o acordado. Cualquiera de los miembros puede exigir se haga constar el sentido en que emitió su voto.
- 3) Llevar el Registro de los miembros , expresión del nombre , apellidos número de inscripción , oficio y dirección , en el que se irá inscribiéndose a todo el que ingrese al sindicato y suprimiendo al que deje de pertenecer.
- 4) Llevar un Libro de Contabilidad , Ingresos y Egresos , haciendo constar en los primeros nombres de los han hecho su entero y su motivo, y en el último el objeto de cada gasto y el número y la fecha del acuerdo que lo autorizo.
- 5) Llevar el talonarios de cada unos de los miembros , debiendo extender el correspondiente recibo.
- 6) Llevar un archivo de todas las correspondencia.
- 7) Informar por escrito a la Dirección de Asociaciones Sindicales , dentro de los quince días de realizados , todo cambio que hubiere en su Junta Directiva u otros organismos y representaciones , y el motivo de los mismos¹⁴
- 8) Mantener los fondos , depositados en una institución bancaria.
- 9) Mantener su independencia de toda organización partidista o profesional y de grupos o personas cuyos intereses económicos o de cualquier otra índole los aparten de sus objetivos socio laborales ; y a usar métodos pacíficos para alcanzar sus fines.
- 10) Nombrar en su Junta Directiva a personas mayores de dieciséis años.¹⁵

¹⁴ Reglamento De Asociaciones Sindicales, arto.7 pag.167.Septiembre 1997.

Valladares Castillo Francisco , Derecho Colectivo Del Trabajo.pag.90,91.enero 2005.

¹⁵ Reglamente de Asociaciones Sindicales.arto.6, pag.166.Septiembre 1997.

Valladares Castillo Francisco , Derecho Colectivo del Trabajo.pag.91,92.enero 2005

CAPITULO IV

Clasificación de lo Sindicatos

El Dr. Valladares en su libro Derecho Colectivo del Trabajo considera que la clasificación de los Sindicatos se rige de acuerdo a la doctrina y a la Legislaciones de cada país. Considera que la clasificación puede ser:

- 1) Por la calidad de sus integrantes.
- 2) Por su ámbito territorial.

1. Por la calidad de sus integrantes

Los sindicatos por la calidad de sus integrantes, siendo un criterio de profesionalidad que no atiende sólo a su actividad sino, también, al lugar en que se realiza, se dividen de la siguiente forma:

- **Gremiales**
- **De empresa**
- **De varias empresas**
- **De oficios varios.**

Gremiales, estos agrupan a los trabajadores por oficio o profesión independientemente del lugar o empresa donde prestan sus servicios.

Según el doctor Valladares en su libro derecho colectivo del trabajo este tipo de sindicato es criticado por el sector trabajador ya que este intenta resolver los problemas de su profesión creando división dentro de la clase trabajadoras siendo un peligro para los intereses de los trabajadoras.

De empresas, estos prestan sus servicios en una misma. Mientras que el gremial exige identidad de profesión, oficio o especialidad, el de empresa descansa en la persona que presta su trabajo en un lugar determinado y hasta que la persona obtiene la categoría de trabajador puede afiliarse al sindicato.

De varias empresas, son trabajadores que prestan servicios en dos más empresas de la misma actividad económica, esto es un más complejo pues los trabajadores son de diferentes empresas.

En tanto en el anterior los trabajadores son de la misma empresa. en este caso de distintas empresas, como trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidad. Eje. El sindicato de cuero de la industria del cuero.

Sindicato de oficios varios Son los trabajadores que laboran en actividades inconexas. Estos sindicatos pueden constituirse en un determinado lugar o empresa el número de trabajadores no alcanza el mínimo legal.

2. Por el ámbito territorial

- **Particular**, cuyos integrantes son de una sola empresa o centro de trabajo.
- **Municipales**, cuyos integrantes son de varios centros de trabajo situados en el mismo municipio.
- **Departamentales**, todos los miembros son de los distintos centros de trabajo de un solo departamento de la República.
- **Regionales**, todos los miembros son de distintos centros de trabajo localizado en una misma región.
- **Nacionales**, todos los miembros al menos de nueve departamentos de la República.¹⁶

¹⁶ Código del Trabajo de Nicaragua, aro.207. pag.56,57. 5ta edición año 2000

3. Requisitos para la formación de un Sindicato.

Para la formación de los sindicatos, es preciso un proceso previo de organización. Normalmente es la obra de un grupo de personas que considera la conveniencia de constituir un sindicato para la actividad y defensa de sus intereses profesionales.

Los actos preparatorios tienen por objeto anuar opiniones, tener personas que deseen adherirse a un determinado sindicato. En a la libertad sindical positiva la persona tiene que dar su consentimiento que puede ser verbal o por escrito, individualmente o en la asamblea constitutiva, por cualquier acto que sea suficiente para demostrar la voluntad de integrar un nuevo sindicato.

4. Requisitos.

Siendo el sindicato una persona jurídica, lógicamente debe reunir ciertos requisitos para su constitución y se pueden agrupar estos requisitos en dos categorías de fondo y de forma.

Con relación a los requisitos de fondo, figuran el carácter de las personas que la integran y la finalidad sindical.

Forman parte de los segundos requisitos de forma que establece la legislación para otorgar personalidad jurídica o los sindicatos.

5. Requisito de fondo

Son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical. No cualquier persona puede constituir un sindicato para ello, es necesario que reúna ciertas cualidades, sino es trabajador o empleador, carece de un elemento indispensable para poder sindicalizarse.

El segundo requisito de fondo se refiere a la finalidad del sindicato que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses profesionales, intereses de empleadores y trabajadores son diferentes.

Numero mínimo de personas para la constitución de un sindicato. Dispone el Arto. 206 CT. Los sindicatos de trabajadores se constituirán con un número no menor de veinte miembros y los de empleadores con no menos de cinco.

6. Capacidad

Se puede deducir que la edad para integrar a un sindicato es de 16 años, que es la capacidad general para poder contratar.

7. Requisitos formales

El acta constitutiva, la adopción de los estatutos y la designación de la primera junta directiva, son decisiones libres de los trabajadores, aquí nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos.

Habiendo llenado los requisitos de fondo, sus fundadores se reunirán y suscribirán el acta constitutiva lo que según el reglamento debe suscribirse en dos tantos.¹⁷

¹⁷ Código del Trabajo de Nicaragua arto.206.

8. Acta Constitutiva del sindicato, su contenido.

Para la constitución de un sindicato sus fundadores en el número y las calidades requeridas, se reunirán y suscribirán en dos tantos, el acta constitutiva.

El acta constitutiva del sindicato de los trabajadores constituye la disposición expresa de por lo menos veinte trabajadores de la empresa de constituir el sindicato. Si en el acta no consta el acuerdo expreso de los trabajadores, habría un acta que carece de un requisito insubsanable, por consiguiente no producirá los efectos para la constitución del sindicato, careciendo de validez para ese efecto y para lo dispuesto en el Arto. 213 CT. En este caso la devaluación del acta de parte de la Dirección de Asociaciones Sindicales del ministerio del trabajo, no constituirá ninguna limitación o violación al ejercicio del derecho de libertad sindical.

En todo caso el acta para que surta sus efectos legales deberá de contener los requisitos que establece el Arto 211 CT.

Nombre, Apellidos, Nacionalidad, Edad, Profesión u Oficio y Actividad Económica de los Afiliados fundadores.

Con relación a los nombre y apellidos, se hace necesario que se pongan los dos nombres del trabajador con sus dos apellidos, la edad que en este caso debe de ser mayor de dieciséis años, según lo dispone así el Arto 22 CT y 21 del reglamento de Asociaciones Sindicales (R.A.S). En cuanto a la nacionalidad hay que poner si el trabajador es nicaragüense u oficio, lo que se pide es que se ponga de que trabaja en la empresa el trabajador y la actividad económica de la empresa, si es de servicio, industrial, etc.

La omisión de cualquiera de los requisitos señalados en el inciso a) del referido artículo son subsanables, el acta conserva su validez y por ende sus efectos legales.

Así mismo de acuerdo con la ley de identidad ciudadana publicada en día 5 de marzo de mil novecientos noventa y tres en la Gaceta, Diario Oficial, número 46 en su arto 4 inciso f, es requisito indispensable para concurrir ante cualquier autoridad administrativa o judicial poner el número de la cédula de cada uno de los participante en la Asamblea Constitutiva.

Expresión clara y precisa del Acuerdo de constituir la organización de que se trata.

La falta de este requisito es insubsanable. El acta carecería de validez, por consiguiente no se podría tener por presentada el Acta para los efectos del Arto. 213 CT, el acuerdo constituye un requisito de contenido esencial, la ausencia de este acuerdo en el Acta constitutiva le resta eficacia, porque la materia del Acta constitutiva del sindicato “la constituye la disposición expresa y precisa de los trabajadores de constituir el sindicato”. Todos los demás requisitos son subsanables.

Modalidad Sindical, el domicilio y señalamiento de una casa para efectos de oír notificaciones.

Código del Trabajo, arto. 207 , 211 y 213, Pág.56,58 y 60
Reglamento de Asociaciones Sindicales, Arto. 8, pág. 168.
Balladares Castillo, Derecho Colectivo del Trabajo. 97,98,99,100

Este inciso se refiere a que se debe de poner en el acta el acuerdo de los trabajadores de designar al o a los miembros de la Junta Directiva del sindicato si se hizo la elección o en su defecto los nombres de los trabajadores designados para hacer las gestiones de legalización del sindicato, ante la dirección de asociaciones sindicales del ministerio del trabajo, los que deberán de gozar de permiso por parte del o los empleadores.

El señalamiento del lugar, día y hora en que se efectuara la Asamblea General en la cual se aprobaran los estatutos de la entidad y se elegirán las primeras autoridades sindicales conforme ellos establezcan.

El Arto. 9 inco. 6 del reglamento de asociaciones sindicales (RAS) señala que los estatutos pueden aprobarse en la misma asamblea constitutiva (ver manual practico del Dr. Donald Alemán MENA, Pág. 87) o a mas tardar dentro de los cuarenta días posteriores a la celebración de la asamblea constitutiva.

En el caso de que no se aprueben los estatutos en la misma Asamblea constitutiva, debe pues, de señalarse con precisión el lugar, día y hora en que se efectuara la Asamblea constitutiva.

La firma, impresión digital o firma a ruego ante dos testigos, de los fundadores, lo mismo que la fecha la que puede ir al inicio del acta o al final.

Como ya fueron puestos los nombres en el inicio del Acta, solo hay que firmar en el orden en que aparecen los nombres para que no se preste a conjunción y se pueda impugnar el acta por falsificación de firma u otra razón y por ultimo la fecha.

Lo importante de la validez del acta es que se tiene por presentado desde la fecha en que se deposito en la dirección de asociaciones sindicales del ministerio del trabajo para efectos de fuero especial que establece el Arto 233 CT para los primeros veinte trabajadores.

9. Los estatutos y su contenido

Los estatutos del Sindicato contiene el conjunto de disposiciones de caracteres legal para los afiliados, aprobado libremente por los trabajadores, que regirán el funcionamiento de la organización sindical, el que están obligados a observar tanto los afiliados como la junta directiva.

Constituye un requisito esencial, subsanable para efecto de la inscripción del Sindicato. (Arto 213 inco c) segundo párrafo CT).

Los estatutos deberán ser aprobados en Asamblea General, la que no quita que no pueda ser la misma donde se constituya el sindicato (Arto, 9 inco. 6 del R.A.S)

El contenido de los estatutos de una organización sindical, señalados en el Arto. 212 CT, son de carácter enunciativo y nunca limitativo, pudiendo la Asamblea llegar a otros acuerdos, cuidando siempre el respeto a la legalidad.

Los acuerdos que se tomen tanto en Asambleas Generales como en la Junta Directiva sindical deben de hacerse dentro del marco de lo establecido en los estatutos, de lo contrario podrán dar lugar a su impunidad por violentar los mismos y ser declarado sin valor alguno.

Según dispone el Arto. 212 CT. Los Estatutos deberán de contener como mínimo:

La denominación, domicilio, objeto y duración de la organización. Si no se hiciere constar esta última se entenderá que es por tiempo indefinido.

En cuanto a la denominación, se refiere al nombre del sindicato que aparece en el Acta constitutiva, que constituye un requisito esencial para la validez de los estatutos, por cuanto estos van a regular la vida de una persona jurídica, de una organización, debe de saberse de cual organización, no le pueden ser aplicables a un sindicato, estatutos de otra organización o el que no haya sido aprobado por la asamblea de trabajadores del sindicato constituido.

El domicilio como lo dejamos dicho en el acta constitutiva, debe de ser el del domicilio de la empresa, si es de empresa, si por la calidad de sus integrantes es gremial, el del lugar donde tiene su sede la organización sindical, el que por su ámbito territorial puede ser de carácter nacional, lo que no resta que según sea el caso pueda usarse el domicilio de la sede de cualquiera de los sindicatos que lo integre.

En cuanto al objeto, este debe de contener al menos los aprobados en el Acta constitutiva, no puede haber objetivos contradictorios, ni en los estatutos se puede omitir los aprobados en el acta constitutiva, pueden incorporarse otros objetivos, pero nunca omitirse los ya aprobados.

En relación a la duración, esta debe de coincidir con el aprobado en el Acta constitutiva. El plazo ya sea determinado o indeterminado, es secundario por cuanto la Asamblea General esta facultada por disposición legal a disolver el sindicato según así lo dispone el Arto 219 Inco C) del CT.

Las condiciones de admisión, derechos y obligaciones de los asociados.

En cuanto a las condiciones de admisión hay que tener presente, que no puede aprobarse ninguna condición que tenga por objeto la discriminación del trabajador por razones de políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier clase, (numeral XIII de los principios fundamentales) ni que se menoscaben los derechos de los trabajadores estipulados en la legislación laboral, por ejemplo: no se puede aprobar la Mayorga de edad para ingresar al Sindicato ni para ser miembro de la Junta Directiva del Sindicato, porque se estaría violentando un derecho legal del trabajador de poder afiliarse a un sindicato con solo ser mayor de 16 años de edad así lo dispone el Arto. 209 del CT.

Deben de tomarse en cuenta para el ingreso, entre otros las siguientes condiciones: solicitar su ingreso el trabajador por escrito, comprometerse a cumplir con los estatutos del sindicato; pagar la cuota de admisión.

En cuanto a los derechos de los afiliados, no pueden establecerse privilegios por ser fundadores, por razón de la cotización, cargo que ocupa en la empresa. Los derechos deben de ser los mismos para todos los trabajadores afiliados al sindicato. En los estatutos deben de señalarse por lo menos los siguientes derechos.

Derecho a elegir y a ser electo, intervenir en las deliberaciones de la Asamblea General, hacer propuestas emitir su voto en el sentido que a el le parezca, el de pedir que se les muestren los libros del sindicato, el de renunciar a la organización, el de ser defendidos en juicio por el sindicato.

- Así mismo en relación a las obligaciones, deben de contemplarse en los estatutos por los menos las siguientes:¹⁸

¹⁸ Código del Trabajo, Arto. 208, 218 y 219, pág. 4, 8.

- Aceptar y desempeñar los cargos y tareas que le sean encomendados por la Junta Directiva, aceptar los estatutos, pagar cumplidamente las cotizaciones ordinarias y extraordinarias que se acuerden, asistir puntualmente a las sesiones según sea el caso.¹⁹

²⁰Las formas de convocar asambleas, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

Las asambleas generales ordinarias y extraordinarias constituyen el máximo órgano de gobierno de los sindicatos, en ellas se toman las principales decisiones que revitalizan la organización, por lo consiguiente su convocatoria y quórum deben de quedar bien claro. Por lo general las convocatorias a asambleas por los sindicatos se hacen a través del mural, hoja suelta, mítines, piquetes y surte sus efectos legales si así se ha aprobado por la asamblea. En cuanto a la celebración de las asambleas ordinarias, estas se celebran cada seis meses, extraordinarias cuando el caso lo amerita. Con respecto al quórum para la celebración y toma de decisiones ordinarias se establece la mayoría simple que es la mitad mas uno de sus miembros y para las extraordinarias se exige una concurrencia y una cantidad de votos mas calificada que anda por encima de la mayoría simple y en algunos de los casos se exige la tercera parte de los afiliados como por ejemplo para la reforma de los Estatutos del Sindicato.

Los procedimientos para la elección de la Junta Directiva y numero de sus miembros, así como el periodo de duración de los mismos y cuotas de destitución de sus miembros.

Por lo general la elección de la Junta Directiva del Sindicato se hace en asamblea general ordinaria, se toman decisiones con el voto de la mitad de más uno. En relación al numero mínimo de miembros de la Junta Directiva, nuestra legislación en su Arto 22 del Reglamento de asociaciones sindicales (R.A.S) establece que no pueden ser menos de tres. En cuanto al numero máximo este esta en dependencia del numero de trabajadores. La Junta mas numerosa que he conocido son de once. En cuanto a la duración es de un año y pueden ser reelectos. (Arto 21 R.A.S) Referente a las causas de destitución por lo general se ha acordado la falta de cumplimiento de las funciones propias de su cargo para el cual fue electo.

El monto y forma de pago de las cuotas sindicales. Esta constituye una de las obligaciones de los afiliados al sindicato. La organización sindical se mantiene fundamentalmente de la cotización de sus afiliados. Por lo general se fija un 2% de salario que se deduce al trabajador por planilla de cada pago, sea semanal, quincenal o mensual y este le es entregado por el empleador al Secretario de Finanzas tres días después de deducida la cuota sindical y en otro de los casos el trabajador entrega personalmente al Secretario de Finanzas su respectiva cotización.

La norma para la reforma de los Estatutos. Hemos dicho que los Estatutos constituyen el conjunto de disposiciones que regulan el funcionamiento de la organización sindical, por lo consiguiente no es prudente estarlos cambiando. En este sentido siempre se acuerda que para poder reformar los estatutos se requerirá tanto de un quórum de la mitad mas uno de los afiliados y un voto de más de la tercera parte de los afiliados.

La época de presentación de cuentas y normas para la liquidación del patrimonio sindical y disoluciones del sindicato.

En este caso por lo general en los Estatutos se establece que la rendición de cuenta por parte del Tesorero deber de ser cada seis meses en Asamblea General ordinaria y extraordinariamente cuando así lo pidan al menos la dos terceras partes de los afiliados al sindicato. En relación a la liquidación del patrimonio sindical, las que podrían ser por las establecidas en el Arto 219 del CT. En alguno de los casos los bienes de la organización se distribuyen entre

¹⁹ Código del Trabajo, Arto. 208, 218 y 219, pág. 4, 8.

²⁰ Valladares Castillo Francisco, Derecho Colectivo de Trabajo pág. 108, enero 2005.

sus afiliados en relación a sus aportaciones efectuadas al sindicato. En otros casos se acuerda que se entreguen a otras organizaciones a fines o benéficas.

Las obligaciones y derechos de los miembros del sindicato que les corresponde al disolverlo o al dejar de pertenecer a el antes de la disolución.

17

Los afiliados no dejan de tener obligaciones para la organización sindical, hasta que se produzca su disolución por las causales establecidas en el Arto 219 CT. Dentro de sus obligaciones esta la de conformar la junta liquidadora. En cuanto a sus derechos fundamentalmente a ser tomado en cuenta en la distribución de los bienes en relación con sus cotizaciones aportadas a la organización si así fuere el caso.

Los órganos de dirección y atribuciones del sindicato. En cuanto a los órganos de dirección deben de considerarse dentro de los estatutos los siguientes: Asamblea General; Junta Directiva; Seccionales sindicales; comité de empresas entre otros.

En relación a las atribuciones del sindicato por lo menos deben de considerarse las consignadas en el Arto 208 CT. Por ultimo nuestra legislación, ni los mismos estatutos, contemplan a que instancia le corresponde el control de la aplicación a los afiliados o a los miembros de la Junta Directiva de la organización sindical, de las disposiciones estatutarias, de la que debe entenderse que en primera instancia corresponde a la Asamblea General (Arto 215 CT). Con el fin de preservar la Autonomía Sindical y si no se esta conforme se podrá recurrir ante las autoridades judiciales pero en ninguno de los casos a las autoridades administrativas quienes tienen únicamente la facultad de inscribir a las organizaciones sindicales.

El Arto 212 del CT. Establece el contenido mínimo que debe de contener los Estatutos de una organización sindical.

10. Del registro de los sindicatos.

Se dice que la constitución del sindicato no necesita autorización previa, pero para efectos de su personalidad jurídica, los sindicatos necesitan inscribir en el Departamento de Asociaciones sindicales el Acta Constitutiva y los estatutos de los que una vez recibidos procederá a la inscripción del sindicato, dentro de los diez días siguientes a la fecha de presentación de los documentos, si existen varios se hará saber a los interesados dentro de los tres días hábiles y una vez subsanado el vacío se procede a inscribir dentro de los diez días siguientes.

La dirección de Asociaciones Sindicales ejerce el derecho de crítica y puede denegar la inscripción del sindicato en los siguientes casos:

11. De los miembros del sindicato.

Una persona para ser miembro de un sindicato debe tener las cualidades requeridas conforme la denominación. Ejemplo. Ser carpintero, si es un sindicato gremial de carpinteros, trabajar en una determinada empresa si es de empresas.

Una de las condiciones de admisión para ser miembros de un sindicato sino ha firmado el acta constitutiva y estatutos, es realizar una solicitud escrita a la junta directiva y ser admitido como miembro, en caso de negativa puede hacerlo la Asamblea General y otros que señalen los estatutos.²¹

²¹ Código del Trabajo, Arto. 208, 218 y 219, pág. 4, 8.

Valladares Castillo Francisco, Derecho Colectivo de Trabajo pág. 108, enero 2005.

12. Derechos y obligaciones

Derechos y obligaciones. Todo miembro de un sindicato por el solo hecho de ingresar en el, debe cumplir con ciertos deberes y lógicamente puede usufructuar determinados derechos.

13. Derechos de los Sindicalizados.

Del estudio realizado en los diferentes estatutos conocidos por este autor, podemos enunciar como ejemplo los siguientes derechos:

- Recibir una identificación que los acredite como tal.
- Representar al sindicato en eventos nacionales e internacionales.
- Obtener respaldo en sus solicitudes de becas.
- Ser acreedores de premios, estímulos, reconocimientos, tanto materiales como morales por sus meritos logrados.
- Usar los bienes e instalaciones del sindicato de acuerdo a reglamentación existente.
- Participar en las actividades del sindicato con voz y voto.
- Elegir y ser electos en los cargos de dirección.
- Formar parte de comité y comisiones de trabajo del sindicato.
- Solicitar sesión extraordinaria a los organismos de dirección.
- Participar en todas las actividades económicas o productivas que promueva el sindicato.
- Ser defendido en juicio o en la vía administrativa por el sindicato.
- Participar en los programas de capacitación sindical.
- Pedir cuentas en torno al manejo de patrimonio del sindicato.

14. Deberes de los Sindicalizados.

Los sindicalizados tienen obligaciones que cumplir como la de acatar todas las disposiciones emanadas de las autoridades sindicales. Claro esta que ello siempre que estén dadas de acuerdo a los fines del sindicato y a los preceptos legales y estatuarios, podemos decir como ejemplo que son deberes de los afiliados.

- Actuar con espíritu de fraternidad hacia los demás miembros del sindicato.
- Cumplir con los estatutos, reglamentos y acuerdos de los órganos del sindicato.
- Desempeñar en forma correcta los cargos, trabajos o comisiones que le sean asignados.
- Pagar la cuota establecida y cumplir las sanciones, conforme los presentes estatutos.
- Contribuir activamente al logro de los bienes del sindicato.
- Mantener y elevar el prestigio del sindicato.
- Participar en las actividades convocadas por el sindicato.

Expulsión.

Serán expulsados del sindicato los afiliados que: falten a las obligaciones contraídas a favor del sindicato, los que observaran conducta notoriamente vaciada, y el que por sus actividades ilícitas, culpa negligencia o descuido, causare perjuicio grave a la organización o pusiere en peligro su estabilidad.

Procedimiento de expulsión

Si la Asamblea General, para las faltas que conozca, puede seguir el siguiente procedimiento:

- Notificara por escrito al o los involucrados en la falta dentro de las 72 horas después de conocido la misma para que haga uso del derecho de la defensa y alegue lo que tenga a bien.
- La Asamblea General a través de una comisión electa para ese fin, levantara en el termino de 10 días, toda la información relativa al caso.
- Con la información obtenida y los alegatos del sindicalizado, la Asamblea General, en el termino de cinco días, dictara su resolución ya sea aplicando la sanción o absolviendo al o los supuestos involucrados. De la resolución no habrá ulterior recurso. El secretario comunicara la resolución al o los interesados, se les notificara personalmente o cedula en la tabla de avisos del sindicato.

Administración de los Sindicatos.

- 1- La Asamblea General.
- 2- La Junta Directiva.
- 3- Requisitos para ser miembros de la Junta Directiva.
- 4- Secciones Sindicales.

Los sindicatos, para poder actuar en cualquier oportunidad y motivo es preciso que tengan los medios necesarios para ello, pues de lo contrario se encontrarían inermes, ya que su personalidad jurídica es distinta de la de sus miembros y careciendo de órganos que cumplen esos fines, todos los socios en conjunto deberían hacerlo, lo que es sumamente difícil.

Los órganos encargados de la administración y funcionamiento de los sindicatos son los establecidos en las leyes, los estatutos y sus funciones, generalmente, se encuentran delimitadas por dichos instrumentos.

En el reglamento de asociaciones sindicales se establecen tres tipos de órganos.

- Asamblea General.
- Junta Directiva.
- Seccionales Sindicales.

La Asamblea General.

Es la reunión de todos los miembros, es el máximo órgano del sindicato. Por medio de ella se constituye el sindicato, se aprueban y reforman los estatutos, se liquida y se dirige toda la actividad sindical.

²²¹ Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 114, 117.

²³Existen tres tipos de asambleas
Constitutiva.
Ordinarias.
Extraordinarias.

Constitutivas: es la primera asamblea realizada por todos los miembros que quieren constituir un sindicato, es la que le da vida.

Las ordinarias: son convocadas en los periodos que se encuentran fijadas en los estatutos.

Corresponden a la Asamblea General Ordinaria:

Elegir Junta Directiva.

Aprobar o revocar los acuerdos y decisiones de la Junta Directiva.

Aprobar o desaprobar la rendición de cuentas que debe presentar la Junta Directiva y adoptar las medidas necesarias para corregir los errores y deficiencias que se comprueben.

Dicta los reglamentos y acuerdos necesarios a sus funciones.

Aprobar las estructuras creadas por la Junta Directiva para el mejor funcionamiento del sindicato.

Aprobar los planes de acción del sindicato.

Aprobar el presupuesto anual.

Otras que señalen los estatutos.

Solo en Asamblea General extraordinaria y con el voto del sesenta por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato, podrá acordarse.

La disolución y liquidación del sindicato.

La reforma de los estatutos.

Variaciones en el monto de las cotizaciones sindicales

Prorroga del término de la vigencia de la organización.

CAPITULO V

1. La Junta Directiva

La Junta Directiva, es el órgano que tiene a su cargo la dirección y administración del sindicato y es la encargada de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general.

La Junta Directiva es electa en asamblea general ordinaria, los estatutos contienen el procedimiento para dichas elecciones de la Junta Directiva.

La Junta Directiva se integra en la forma que se establece en los estatutos, pero siempre deberá constar cuando menos de un presidente, secretarios de actas y el tesorero. La representación legal del sindicato será de conformidad a los estatutos y en su defecto, corresponde al presidente o secretario general.

2. Requisitos para ser miembros de la Junta Directiva.

Ser nicaragüense.

Mayor de 16 años.

Saber leer y escribir.

El periodo para el que son electos los miembros de la Junta Directiva es de un año y podrán ser reelectos.

3. La junta Directiva esta obligada.

Cuidar del exacto cumplimiento y la rigurosa observancia de las funciones y obligaciones consignadas en el Arto 5 y 6 del reglamento de Asociaciones sindicales.

Manejar y conservar cuidadosamente todos los libros y documentos del sindicato y mostrarlos a los afiliados cada vez que ellos lo solicitaren.

Convocar oportuna y legalmente y presidir las sesiones de la asamblea general.

Convocar a Asamblea General dentro del tercer día de haber suscrito un contrato o convenio colectivo para darlo a conocer a los afiliados.

Presentar a la Asamblea General, por escrito un informe suscrito por todos sus miembros que contemple todas las gestiones realizadas por la Junta Directiva durante el periodo de su gestión.

Entregar al término de su respectivo periodo o antes si por cualquier causa concluyeran sus funciones a la directiva que legalmente le suceda todos los libros, documentos, archivos, bienes y demás cosas del sindicato con riguroso inventario.

4. Funciones de la Junta Directiva Sindical.

Por lo general en los estatutos que se han estudiado las funciones de la Junta Directiva son las siguientes:

Velar por el cumplimiento de los estatutos.

Convocar a la Asamblea General o sesiones ordinarias y extraordinarias.

Hacer constar puntualmente sus acuerdos y velar por el cumplimiento de estos.

Cumplir y hacer cumplir las resoluciones de la Asamblea General y las suyas propias.

Informar a la Asamblea de sus actividades.

Implementar curso, seminarios, charlar, etc, que tiendan a superar a sus miembros.
Suscribir convenio colectivo.
Promover los estímulos entre sus miembros.
Someter a la Asamblea General los casos de grave indisciplina de sus miembros y que amerite sanción o expulsión.
Aplicar sanciones disciplinarias a los miembros.

5. Atribuciones de los miembros de la Junta Directiva.

En los estatutos estudiados se observan las siguientes atribuciones:

Del Secretario General:

Representar al sindicato ante la inspección del trabajo.
Representar al sindicato por delegación de la Junta Directiva.
Convocar y presidir la Junta Directiva.
Coordinar las tareas planificadas y las actividades del sindicato, lo mismo que velar por la ejecución de los planes y programas.
Distribuir las tareas y responsabilidades de la junta directiva entre los miembros de la misma, de acuerdo a los planes aprobados,
Solicitar rendición de cuentas sobre el uso de los fondos y bienes del sindicato, para el retiro de fondos de las cuentas asignadas al sindicato se necesitaran dos firmas, la del secretario general y la del secretario de finanzas.
Preparar la agenda para las sesiones que le corresponde presidir así como aprobar y ratificar las actas de las mismas.
Delegar funciones y representaciones en otros miembros de la Junta Directiva.
Dirigir debates en las sesiones.
Vigilar los procedimientos y manejos de fondos.
Hacer declaraciones en nombre de la Junta Directiva y del sindicato.
Velar por los bienes del sindicato, así como el uso de los mismos.

Secretario de organización, actas y acuerdos.

Sustituye al secretario general temporalmente cuando este no se encuentre.
Elabora y propone a la Junta Directiva medidas de organización.²⁴
Confeccionar el control de los afiliados al sindicato.²⁵
Mantener actualizado en número y nombre de los afiliados al sindicato.²⁶
Coordinar junto con el secretario de finanzas la actualización de afiliaciones, expulsiones y renunciaciones, para que exista una relación correcta del control de afiliados y el control de cotizaciones.

Confeccionar junto con el secretario general los informes del sindicato.
Llevar y levantar las actas en el libro de actas y acuerdos de la Junta Directiva y la Asamblea General.
Atender la correspondencia del sindicato.
Entregar copias de las actas de la junta directiva a cada miembro de ellas.
Confeccionar las actas de las reuniones de la junta directiva y de las asambleas generales de afiliados.

²⁴

Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 114, 117.

²⁵²⁵ Reglamento de Asociaciones Sindicales, Arto., 5 y 6 pag. 166.

Secretaria de finanzas.

Es el responsable directo de los fondos y patrimonios del sindicato.

Llevará actualizado el libro de finanzas del sindicato y deberá rendir cuentas periódicas de los ingresos y egresos.

Es el encargado del retiro de la cuota sindical y cualquier otro aporte económico de los miembros del sindicato.

Abre y mantiene las cuentas bancarias del sindicato.

Informar al secretario General y resto de la Junta Directiva sindical del funcionamiento financiero del sindicato, mediante presentación periódica de los estados financieros correspondientes.

Otros que le designe la Directiva sindical a la asamblea general.

Secretario de Asuntos laborales.

Velar porque se cumpla la legalidad vigente.

Procurar el cumplimiento del convenio colectivo vigente.

Representar al sindicalizado a solicitud escrita de este, en reclamo de los derechos que emanen del respectivo contrato individual del trabajo.

Intervenir en las comisiones que integren la institución y el sindicato para la solución de los conflictos.

Solicitar la inspección laboral cuando exista continua violación de la legislación de trabajo.

Secretario de propaganda.

Divulgar las tareas del sindicato.

Coordinar la publicación del boletín informativo del sindicato.

Propagandizar las tareas del sindicato.

Divulgar el Convenio Colectivo.

Secretaria de educación y cultura.

Coordinar con la administración cursos técnicos para obtener el mejoramiento intelectual de los asociados.

Organizar programas que ayuden a la formación cultural, científica y técnica de los trabajadores.

Promover la incorporación de los afiliados a las diversas actividades artísticas en que se manifiesta la cultura.

Organizar entre los afiliados, grupos en las diferentes ramas del arte para participar en encuentros artísticos y culturales.

6. Secciones sindicales.

Las representaciones sindicales en la empresa, se configuran bajo el nombre de “secciones sindicales” tales secciones prolongan en el seno de las empresas la acción de los sindicatos, y no son otra cosa que el conjunto – desprovisto de personalidad jurídica – de los trabajadores de una empresa (o centro de trabajo) afiliados a un mismo sindicato. De aquí lo normal coexistencia en cada empresa de varias secciones sindicales.

El código del trabajo no se refiere de modo expreso a sus funciones, que habrán de determinar los estatutos. Queda fuera de discusión que como mínimo ostentaran los derechos que el código del trabajo atribuye genéricamente a los trabajadores de una empresa afiliada al mismo sindicato, celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir y recibir información sindical.

Ni el código del trabajo, ni el reglamento de asociaciones sindicales hacen referencia a las secciones sindicales, cuando se refieren a los órganos del sindicato esto aparece en el reglamento que hace alusión al fuero sindical. En el artº 54 CT, señala que Fuero sindical es el derecho de que gozan los nueve primeros miembros de la Junta Directiva mas cuatro miembros directivos seccionales, de esto se deduce que en la administración de los sindicatos existen seccionales, ni el CT, ni el reglamento se refieren de modo expreso a sus funciones por lo tanto quien determina esto son los estatutos.

Las secciones sindicales son los organismos sindicales que se constituyen en los distintos departamentos, secciones, talleres, etc, del centro de trabajo.

Los dirigentes de las secciones sindicales se eligen libre y democráticamente por los trabajadores afiliados en asambleas.

La cantidad de dirigentes de las secciones sindicales se determinara igual que el de las Juntas Directivas, tal como aparece en los estatutos, al igual que la composición de las secretarías.

CAPITULO VI

Federaciones, confederaciones y centrales sindicales.

Los sindicatos tienen derecho a formar federaciones, confederaciones y centrales.

1. Federaciones.

Dos o más sindicatos de la misma actividad económica y que funcionen en un mismo departamento de la republica pueden formar una federación.

Las federaciones están sujetas a las mismas reglas, obligaciones y prohibiciones que los sindicatos, con las particularidades resultantes de la diferente naturaleza de su organización y gozaran de las mismas prerrogativas.

Una vez acordada la constitución de la federación, cada sindicato dirigirá a la dirección de asociaciones sindicales los siguientes documentos: Certificación del acta de la asamblea general en que se acordó formar la federación.²⁷

Acta de la asamblea general en donde se nombran los delegados, para representar a su sindicato en el congreso constitutivo.

Nombre de los sindicatos que han de formar parte en la federación.

Finalidades de la federación.

La dirección puede objetar los documentos por deficiencias e irregularidades subsanables en cuyo caso se procede de conformidad del artículo 12 del reglamento de asociaciones sindicales, también a dirección de asociaciones sindicales puede objetar la incorporación de uno o más sindicatos a la federación porque no pueden legalmente federarse.

En este caso, la objeción a uno o mas sindicatos no invalida la constitución de la federación por parte de los otros y solo se podrá denegar la personalidad jurídica de la federación cuando sus fines sean ilegales, pudiendo apelar dentro de los cinco días de notificada la denegatoria, ante el inspector general del trabajo, quien tiene diez días para resolver, señala el reglamento que de dicha resolución se puede recurrir de amparo.

Diez días después de verificado el congreso constitutivo deberá presentarse los estatutos a la dirección de asociaciones con todas las formalidades de ley.

2. Órganos de la Federación

Los órganos de la federación son: el congreso y el comité ejecutivo.

El congreso estará integrado por la reunión de delegados de todos los sindicatos federados, electos para un periodo de dos años. Este congreso tiene un papel similar al de la Asamblea General de un sindicato y debe observar lo dispuesto respecto a aquella en cuanto le fuere aplicable.

Los estatutos indicaran el numero de delegados que cada sindicato puede enviar al congreso, el cual debe de ser el mismo para todos los sindicatos de la federación y no mayor de diez, si los sindicatos federados fueren menos de cinco, no mayor de seis, si fueren mas de cuatro y menos de diez, no mayor de cuatro, si fueren mas de nueve y menos de quince, y no mayor de tres, si los sindicatos participantes fueren quince o mas.

²⁷ Reglamento de Asociaciones Sindicales, Arto., 5 y 6 pag. 166.

Cada uno de los delegados tiene voz y voto, considerándoseles miembros del congreso en la misma forma que los miembros de la Asamblea General de cada sindicato, para la integración del quórum y de las mayorías requeridas para obtener resolución en los diversos casos.

El comité ejecutivo será electo por dos años entre los miembros de las varias delegaciones y a él le corresponde todo lo dicho respecto a la Junta Directiva del sindicato, en cuanto le fuere aplicable.

En cualquier tiempo y aunque exista pacto en contrario, podrá retirarse de la federación el sindicato miembro, cuando así lo acordare su asamblea general. Cuando un sindicato dejare de existir o se retire de la federación, sus delegados se consideraran también retirados de ella.

3. De las confederaciones.

Dos o más federaciones podrán constituirse en confederaciones.

Las confederaciones se rigen por todo lo dispuesto acerca de las federaciones, salvo lo que especialmente se establezca respecto a ellas. Cada delegado al congreso de la confederación deberá ser establecida en los estatutos, para que pueda denominarse general u otro significativo de extensión nacional, debe agrupar por lo menos a federaciones de ocho departamentos.

En los conflictos de trabajo de federaciones y confederaciones no tendrán mas intervenciones que la de brindar accesoria y el apoyo moral o económico que necesiten los trabajadores afectados.

26

Centrales sindicales

Son las integradas por dos o más confederaciones, para todos los efectos legales, estas se rigen por lo relacionado a las confederaciones.

4. Fuero Sindical.

La voz fuero deriva del latín forum que significa fuero o tribunal. Según Goldestein la expresión forum deriva de la de fondo que señala el lugar donde se celebraban los juicios, ejerciendo el pueblo sus derechos y se pronunciaban las sentencias.

Para De Ferrari, de un modo general, la expresión fuero es, en el derecho, un término sinónimo de jurisdicción, pero de un modo particular el derecho emplea el vocablo fuero para distinguir los privilegios e inmunidades que el derecho público acuerda a ciertos poderes del estado para usarlos en defensa de sus titulares y del cuerpo mismo. De esto deduce que la denominación es jurídicamente impropia. En realidad la costumbre ha dado la aceptación fuero sindical el alcance de garantía acordado a una determinada categoría de trabajadores en razón de la actividad sindical. Existen dos acepciones del concepto fuero sindical: una de carácter restringido y otra de carácter amplio.

Concepto restringido: según Montenegro Baca se refiere a la garantía de estabilidad laboral otorgada por ley o por convenio o determinados trabajadores en atención a los cargos de dirigentes o de representación sindical que desempeñan, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa debidamente calificada por la autoridad competente.

²⁸ Valladares Castillo Francisco, Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 127

³⁰ Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 114, 117.

Hace notar Montenegro Baca que el sentido de fuero sindical se confundiría, aparentemente con el concepto de derecho sindical; pero no es así, el primero se refiere solo a los trabajadores, esto es el amparo de estos en su ³¹actividad sindical, en tanto que el segundo atañe a la actividad o derecho asociativo de los trabajadores y empleadores.³²

33

5. Fuero sindical en el Código de trabajo.

Fuero sindical es el derecho de que gozan los nueve primeros miembros de la Junta Directiva del sindicato más cuatro miembros directivos seccionales, a no ser sancionados, ni despedidos sin haber causa justa y debidamente comprobada por la inspección departamental del trabajo. Constituye violación del fuero sindical el despido practicado en contra de lo dispuesto en el artículo anterior, así como alterar unilateralmente las condiciones de trabajo y trasladar al trabajador a otro puesto sin su consentimiento.

Las personas encargadas de la organización de un sindicato, cuyos nombres en numero que no exceda de veinte sean incluidos en la notificación que al efecto se enviare a la Dirección de Asociaciones sindicales, no podrán ser despedidos de su trabajo sin causa justa dentro de un máximo de noventa días posteriores a dicha notificación, ni sometidos a actos que tengan carácter de represalia por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos sindicales.

Recuérdese que la violación o disposición prohibidas del código del trabajo constituyen infracción al Arto. 46 CT.

De Reglamento de Asociaciones Sindicales.

Concepto, Fines y Facultades de los Sindicatos.

Sindicatos son las asociaciones de trabajadores o empleadores constituidas para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita autorización previa

Los sindicatos deben constituirse a largo tiempo y han de ser asociaciones de objetivos lícitos. Con sujeción a la ley. Cuyas decisiones se toman democráticamente por mayoría. Y en los que cada miembro tenga un solo voto e igualdad de oportunidades, sin privilegio alguno por razones de mayor aportación o por ser fundadores o directores. La calidad del sindicalizado es personal e indelegable y dependiente solamente de la posesión de las cualidades requeridas para ser miembros del sindicato.

Son Facultades de los sindicatos las siguientes:

- 1- Celebrar convenciones colectivas de trabajo.
- 2- Representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones de carácter económicos sociales que se presenten.
- 3- Participar en las gestiones administrativas determinadas por la ley.
- 4- Adquirir y administrar los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
- 5- En general, todas las que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Son funciones de los sindicatos.

- 1- Levantar el nivel moral de sus asociados fomentando en ellos el sentido del deber, la cooperación y la honestidad.
- 2- Crear un fondo para auxiliar a sus miembros que por enfermedad, desocupación involuntaria y otra causa, lo necesiten.
- 3- Fundar y mantener cooperativas con el objeto de fomentar el ahorro entre sus miembros y facilitarles la adquisición de los artículos indispensables para su consumo.
- 4- Tratar de obtener el mejoramiento intelectual, social y físico de sus asociados mediante una campaña de alfabetización y el establecimiento de escuelas, bibliotecas y organizaciones culturales, sociales y deportivas.
- 5- Procurar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre base de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo para incremento de la producción nacional.
- 6- Velar por el cumplimiento del código, leyes y reglamentos de trabajo, denunciando ante las autoridades competentes las irregularidades que ocurran en su aplicación. 28
- 7- Intervenir en la forma que ordena la ley en la integración de tribunales de huelga, arbitraje, comisiones de salario mínimo y otros organismos oficiales.³⁴
- 8- Celebrar convenciones y contratos colectivos de trabajo y hacer valer por las vías legales los derechos que nazcan de ellos ejerciendo las acciones legales para garantizar su cumplimiento.³⁵
- 9- Asistir a congreso, seminario, consejos y reuniones de otra naturaleza que procuren la mejor organización, defensa y capacitación de las organizaciones de sus miembros, siempre que sean de tendencias netamente democráticas.
- 10- Representar a sus afiliados en caso de conflicto de carácter jurídico o sociolaboral por medio de los funcionarios sindicales correspondientes, si el conflicto es individual, para ejercer la representación se requiere la solicitud escrita del sindicalizado.
- 11- Promover la afiliación voluntaria al sindicato de trabajadores o empleadores según el caso.
- 12- Ejercer el derecho a huelga o paro, según el caso, de acuerdo con lo establecido en la ley.
- 13- Propugnar por la creación y el mejoramiento de sistemas de protección contra los riesgos de trabajo, prevención de accidentes y enfermedades, y orientar a que sus afiliados utilicen los procedimientos y medios adecuados de protección.

Son obligaciones de los sindicatos.

- 1- Llevar con exactitud, sellados y registrados por la dirección de asociaciones sindicales del ministerio del trabajo los siguientes libros:
De actas y acuerdos, de la asamblea general y de la junta directiva, antes de terminar cada sesión.
- 2- Llevar talonarios de cada uno de los miembros, debiendo extender el correspondiente recibo.
- 3- Llevar un archivo de toda la correspondencia.
- 4- Informar por escrito a la Dirección de Asociaciones sindicales dentro de los quince días de realizados, todo cambio que hubiere en su Junta Directiva u otros organismos o representaciones y el motivo de los mismos.
- 5- Mantener los fondos depositados en una institución bancaria.
- 6- Enviar cada seis meses al departamento de Asociaciones sindicales del lugar del sindicato una lista de todos sus miembros, expresando el nombre completo, el número de registro general y la empresa taller o lugar de trabajo de cada uno de ellos.

Son derechos de los sindicatos.

³⁴ Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 141 y 143.

- 1- Elegir libremente a sus representantes.³⁶
- 2- Elegir su estructura orgánica y administrativa y definir sus actividades y su programa de acción.³⁷

Clasificación de los sindicatos de trabajadores.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- 1- Por la calidad de sus integrantes.
 - 1.1- Gremial, formado por trabajadores de una misma profesión o especialidad.
 - 1.2- De empresa formado por trabajadores que presten servicios en una misma empresa.
 - 1.3- De varias empresas, formado por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de la misma actividad económica.
 - 1.4- De oficios varios, formado por trabajadores diversas profesiones, si en determinado lugar el numero de trabajadores de la misma profesión o actividad es menor de veinte.
- 2- Por su ánimo territorial.
 - 2.1- Particulares, cuyos integrantes son de una sola empresa o centro de trabajo.
 - 2.2- Municipales, cuyos integrantes son de varios centros situados en el mismo municipio.
- 2.3- Departamentales, cuyos miembros son de distintos centro de trabajos de un solo departamento de la república.
 - 2.4- Nacionales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo de al menos nueve departamentos de la república.

29

En la asamblea general se acordara.

- 1- Aprobar o revocar los acuerdos y decisiones de la junta directiva.
- 2- Aprobar o desaprobar la rendición de cuentas que debe presentar la junta directiva y adoptar las medidas necesarias para corregir los errores y deficiencias que se comprueben.
- 3- Dictar los reglamentos y acuerdos necesarios a sus funciones.
- 4- Aprobar las estructuras creadas por la junta directiva para el funcionamiento del sindicato.
- 5- Aprobar los planes de acción del sindicato.
- 6- Aprobar el presupuesto anual.
- 7- Otras que señalen los estatutos.

Solo en asamblea extraordinaria y con el voto de la mitad mas uno de la totalidad de los miembros del sindicato, podrá acordarse:

- 1- La expulsión de cualquier afiliado y la destitución del miembro de la junta directiva.
- 2- La aprobación del ejercicio del derecho de huelga, de acuerdo con la ley.
- 3- La fusión y ruptura con otras organizaciones sindicales así como su afiliación y desafiliación a federaciones y organizaciones internacionales, según sea el caso.
- 4- La venta o cesión de bienes patrimoniales que por su magnitud puedan comprometer el funcionamiento del sindicato.

³⁶ Reglamento de Asociaciones Sindicales, Arto. 1,3,4,5 6,7 pag. 164,165.

Código del Trabajo, Arto. 46, pag. 16

Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 141 y 143.

Solo en asamblea general extraordinaria y con el voto del sesenta por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato, podrá acordarse:

- 1- La disolución y liquidación del sindicato.
- 2- La reforma de los estatutos.
- 3- Variaciones en el monto de las cotizaciones sindicales.

Por invitación de los facultados para convocar el responsable de Asociaciones sindicales del lugar del sindicato o el funcionario que este delegue, podrá asistir a la celebración de la asamblea general para verificar el cumplimiento de los requisitos preceptuados por la ley, absteniéndose de toda intervención que tienda a limitar la libertad y autonomía sindical o entorpecer su ejercicio legal.

Los miembros de la Junta Directiva del sindicato deberán ser nicaragüenses y mayores de 16 años, serán electos por un periodo no mayor de un año, quienes podrán ser reelectos.

30

La junta Directiva esta obligada:³⁸

- 1- A cuidar del exacto cumplimiento y observancia de las funciones y obligaciones consignadas en los artículos 5 y 6 de este reglamento.³⁹
 - 2- A manejar y conservar cuidadosamente todos los libros y documentos del sindicato y a mostrarlos a los afiliados cada vez que ellos los soliciten.
 - 3- A convocar oportuna y legalmente y presidir las sesiones de la Asamblea General.
 - 4- A convocar a asamblea general dentro del tercer día de haber suscrito un contrato o convenio colectivo para darlo a conocer a los afiliados.
 - 5- A presentar a la asamblea general por escrito un informe suscrito por todos sus miembros que contemple todas las gestiones realizadas por la junta directiva durante el periodo de su gestión
- 30
- 6- A entregar al termino de su respectivo periodo o antes si por cualquier causa concluyen sus funciones a la directiva que legalmente le suceda, todos los libros, documentos, archivos, bienes y demás cosas del sindicato, con riguroso inventario.

Son componentes para conocer en primera instancia y por la vía ordinaria de la disolución de un sindicato los jueces del trabajo del domicilio del sindicato, a petición de sus miembros o de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del trabajo.

Los empleadores deberán descontar de los salarios de los trabajadores afiliados al sindicato las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos, cuando estos voluntariamente y por escrito lo hayan autorizado.

Deja de ser miembro de un sindicato.

- 1- El que se retire voluntariamente, que pueda ser expreso o tácito.
- Se retira tácitamente:

³⁸ Valladares Castillo Francisco **Derecho Colectivo del Trabajo**, pag. 141 y 143.

³⁸ Reglamento de Asociaciones Sindicales, Arto. 1,3,4,5 6,7 pag. 164,165.

Código del Trabajo, Arto. 46, pag. 16

Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 141 y 143.

- 1.1- El que se adhiere a otro sindicato a menos que dentro de tres días de advertido de las consecuencias de su nueva adhesión, renunciare a ella.
- 1.2- El que faltare a más de seis sesiones consecutivas de la asamblea general, sin justificar su ausencia.
- 40
- 1.3- El que durante tres meses dejare de pagar las cuotas a que esta obligado, sin demostrar las causas de su morosidad.⁴¹
- 1.4- En general y automáticamente, el que estuviere por mas de seis meses sin ejercer la actividad requerida de los miembros del sindicato de que se trata, a menos que demuestre haber tenido impedimentos durante el lapso señalado.

El que fuere expulsado del sindicato.

Los sindicatos de trabajadores son organizaciones sin fines de lucro y en consecuencias, gozaran de los siguientes beneficios:

- 1- Exención del pago de impuestos fiscales sobre inmuebles y mobiliario del sindicato, sus cooperaciones, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas y club deportivos y culturales.
- 2- Exención de pagos de impuestos de introducción de la maquinaria, vehículos de trabajo, equipos y otros artículos indispensables para el funcionamiento de los centros de formación profesional que establecieren, previo dictamen del Ministerio del Trabajo.

Fuero sindical es el derecho de que gozan los nueve primeros miembros de la Junta Directiva del sindicato más cuatro miembros directivos seccionales, a no ser sancionados, ni despedidos sin haber causa justa debidamente bada por la inspección departamental del trabajo.

Constituye violación del fuero sindical el despido practicado en contra de los miembros de la junta directiva, así como alterar unilateralmente las condiciones de trabajo y trasladar al trabajador a otro puesto sin su conocimiento.

Las personas encargadas de la organización de un sindicato, cuyos nombres en numero que no exceda de veinte sean incluidos en la notificación que al efecto se enviare a la Dirección de Asociaciones sindicales, no podrán ser despedidas de su trabajo sin causa justa dentro de los noventa días posteriores a dicha notificación, ni sometidos a actos que tengan carácter de represalia por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos sindicales.

Valladares Castillo Francisco, Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 127

compro¹ Reglamento de Asociaciones Sindicales, Arto. 1,3,4,5 6,7 pag. 164,165.

Código del Trabajo, Arto. 46, pag. 16

Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 141 y 143.

CONVENIO 87 DE LA OIT, RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.

El presente convenio fue ratificado por nuestro país el día cinco de septiembre de 1967, en la trigésima primera reunión realizada en San Francisco, donde se tomó en consideración la Declaración de Filadelfia que proclamó que la Libertad de Expresión y de Asociación es esencial para el progreso constante.

En dicho convenio en su arto. 2 se establece que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de construir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

En el arto. 3 de dicho Convenio se establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Es bueno mencionar que este mismo artículo tiene dos subíndices y en el número dos se establece que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

El arto. 4 del Convenio establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, en este sentido es bueno señalar que a pesar de que Código del Trabajo y el Reglamento de Asociaciones Sindicales establecen quien es la autoridad competente para conocer de este tipo de acciones, señalándose taxativamente que es el Juez del Trabajo, muchas veces tanto los empleadores como los trabajadores interponen dicha acción ante la Dirección de Asociaciones Sindicales, quien mediante auto les señala que no es competente para conocer en esta materia y les orienta a las partes ejercer su derecho ante la instancia competente.

En el arto. 5 del Convenio se establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas y toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

En lo concerniente a la adquisición de la personalidad jurídica lo remite al procedimiento establecido en la Ley.

Según se establece en el Arto. 10 del presente Convenio el termino organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.⁴²

⁴² Convenio 87 de la O I T del arto.1al 21. pag.443,444,445.
Constitución Política de Nicaragua arto.87. pag.26.
Valladares Castillo Derecho Colectivo del Trabajo.pag.77.

El presente Convenio en lo concerniente a la protección del derecho de sindicación establece en su arto. 11 que todo m¹ iembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Como podemos observar lo establecido en el presente convenio también se encuentra consignado en nuestra Legislación Laboral, ya que el Derecho de Asociación según nuestro Código del Trabajo es un derecho tanto de los trabajadores como de los empleadores, a pesar de que nuestra Constitución Política establece este Derecho solamente para los trabajadores, por lo que es necesario la armonización de la Legislación Laboral con la constitución Política de nuestro país.

Con relación a la libertad que tienen las organizaciones sindicales de redactar libremente sus estatutos, reglamentos administrativos, elegir a sus representantes, y formular su plan de acción, todo se encuentra reglamentado en nuestra Legislación Nacional así como el Reglamento de Asociaciones Sindicales.

En lo que respecta a que la Autoridad administrativa no es competente para conocer de disoluciones y liquidaciones de sindicatos, nuestro código del Trabajo, al igual que el Reglamento de Asociaciones Sindicales es taxativo al señalar que la Autoridad Competente es el Juez del Trabajo, por lo que la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo no puede conocer bajo ningún aspecto de disoluciones o liquidaciones de sindicatos, federaciones confederaciones y centrales.

Es bueno mencionar que el Código del Trabajo al igual que el Reglamento de Asociaciones Sindicales y el Convenio 87 de la OIT establece como derecho de las organizaciones Sindicales constituir federaciones, confederaciones, así como la libertad de dichas organizaciones de afiliarse a organizaciones internacionales que consideren a bien.

El Convenio 87 de la OIT en lo referente a la adquisición de la personería Jurídica de las organizaciones sindicales nos remite al procedimiento administrativo establecido en la Ley, que es el mismo que ya anteriormente en el capítulo respectivo.

Por último es bueno mencionar que el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Asociaciones Sindicales es que tutela este derecho constitucional de asociación, ya que es la instancia que vela porque se cumple la libertad sindical en nuestro país

Convenio 87 de la OIT del arto.1 al 21. pag.443,444,445.

Constitución Política de Nicaragua arto.87. pag.26.

Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo.pag .,78.

CONVENIO 98 DE LA OIT, RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El presente convenio fue ratificado por nuestro país el día cinco de septiembre de 1967, en la trigésima segunda reunión realizada en Ginebra.

Dicha Convenio establece en su arto. 1 que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

En su arto. 2 se establece que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

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

En el arto. 2 de dicho Convenio se establece que los organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

En el mismo arto. Se señala que es lo que se consideran actos de ingerencia, y son principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

En el artículo 3 del Convenio se establece que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicato en los Artículos precedentes.

En el arto. 4 del Convenio se establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra parte el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamento, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

En el arto. 6 del presente Convenio se establece que dicho convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la Administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de sus estatutos.⁴³

⁴³ Convenio 98 de la O I T arto.1 al 16,pag.455,456,4567.

Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo.pag.77,78. enero 2005

Valladares Castillo Francisco Derecho Colectivo del Trabajo.pag.77,78. enero 2005

Es bueno mencionar que lo establecido en el presente Convenio se encuentra consignado en nuestra legislación nacional ya que existe protección especial para los trabajadores que deseen organizarse en asociaciones sindicales desde el momento en que los mismo presentan la documentación correspondiente a la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo por un periodo de noventa días contados desde la fecha de presentación de los documentos.

En el caso antes señalado los protegidos de manera especial son los primeros veinte miembros que firmen las listas donde decidieron crear la organización sindical.

Por otro lado también es bueno señalar que una vez que la organización sindical es constituida y obtiene su personería jurídica por parte de la Dirección de Asociaciones Sindicales los miembros que conforman la Junta Directiva de esta organización que se encuentran protegidos por un fuero especial denominado Fuero Sindical son un total de 13 miembros según en el Arto. 234 del Código del Trabajo, por lo que podemos observar que nuestra legislación nacional está acorde con lo establecido en la legislación internacional en esta materia de sindicación.

Es bueno mencionar que la protección establecida en el arto. 2 del presente Convenio la tutela el Ministerio del Trabajo a través de las Inspectorías Departamentales del Trabajo, ya que es la instancia competente para conocer de denuncias de violaciones al fuero sindical, que es el fuero especial del que gozan los miembros de las Juntas Directivas de los Sindicatos de no ser despedidos, trasladados, suspendidos ni removidos de su cargo sin causa justa previamente constatada por la Inspectoría Departamental del Trabajo.

Asimismo es bueno señalar que las organizaciones sindicales una vez que reciben la personería jurídica de parte de la Dirección de Asociaciones Sindicales pueden gestionar la tramitación de un pliego de peticiones para negociar un Convenio Colectivo a través del cual se mejoren las condiciones generales de los trabajadores, y superar los beneficios y derechos establecidos en la Ley, tales como conseguir una indemnización mayor a la que establece nuestro código del Trabajo, lograr los permisos sindicales a tiempo completo para ciertos directivos, poder incrementar el numero de miembros protegidos por el Fuero Sindical, lograr incrementos salariales, entre otros.

¹ Convenio 98 de la O I T arto.1 al 16.pag.455,456,457.

Conclusión

En teoría en Nicaragua existe plena libertad sindical así lo establece la Constitución Política de Nicaragua en el artículo 87, a nivel internacional son tutelados por los convenios de la OIT 87 Y 98 que se refieren a la derecho de libertad sindical y a la protección del derecho de la sindicalización y a aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Todo esto constituye garantizar estos derechos de los trabajadores sin ninguna restricción y que estos gocen de estos derechos de acuerdo a lo establecido en la leyes nacionales e internacionales en materia laboral.

En la práctica en Nicaragua se puede decir que en la mayoría de los trabajadores no ejercen estos derechos ya que son obligados a no ejercerlos y si lo hacen son amenazados con despedirlos en el caso de los trabajadores que se encuentran laborando en las empresas y los nuevos contratados con la condición que no deberán organizarse en sindicatos violentando lo establecido por las leyes laborales nacionales e internacionales. Un ejemplo claro como lo que ocurre en las zonas francas donde el trabajador sufre maltrato físico, maltrato Psicológico y hasta abusos de deshonestos de parte de los supervisores. Por tal razón debe ser preocupación de las autoridades laborales y de los dirigentes sindicales para exigirles a los empleadores que estos derechos de los trabajadores deben de ser respetados por que así lo mandan las leyes nacionales e internacionales.

ANEXOS

Constitución Política

Art. 84.- Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.

Art. 85.- Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica; el Estado la facilitará mediante programas especiales.

Art. 86.- Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.

Art. 87.- En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley.

Ningún trabajador está obligado a permanecer a determinado sindicalizado, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

Art. 88.- Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores:

- 1) Contratos individuales.
- 2) Convenios Colectivos. Ambos de conformidad con la ley.

Capítulo VI

DERECHO DE LAS COMUNIDADES DE LA COSTA ATLÁNTICA

Art. 89.- Las comunidades de la Costa Atlántica son parte indisoluble del pueblo nicaragüense y como tal gozan de los mismos derechos y

de la República de Nicaragua

tienen las mismas obligaciones.

Las comunidades de la Costa Atlántica tienen el derecho de preservar y desarrollar su identidad cultural en la unidad nacional; dotarse de sus propias formas de organización social y administrar sus asuntos locales conforme a sus tradiciones.

El Estado reconoce las formas comunales de propiedad de las tierras de la Comunidad de la Costa Atlántica. Igualmente reconoce el goce, uso y disfrute de las aguas y bosques de sus tierras comunales.

Art. 90.- Las Comunidades de la Costa Atlántica tienen derecho a la libre expresión y preservación de sus lenguas, arte y cultura. El desarrollo de su cultura y sus valores enriquece la cultura nacional. El Estado creará programas especiales para el ejercicio de estos derechos.

Art. 91.- El Estado tiene la obligación de dictar leyes destinadas a promover acciones que aseguren que ningún nicaragüense sea objeto de discriminación por razón de su lengua, cultura y origen.

CONVENIO 87

Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación

Fecha de entrada en vigor: 04-07-1950.

Lugar: San Francisco.

Sesión de la Conferencia: 31.

Fecha de adopción: 09-07-1948.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

- Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión, después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical" considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad sindical

Artículo 1.-

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2.-

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes,

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

Artículo 3.-

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

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

Artículo 4.-

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

Artículo 5.-

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

Artículo 6.-

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7.-

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8.-

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será

aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9.-

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10.-

En el presente Convenio, el término [organización] significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11.-

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones diversas

Artículo 12.-

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el

Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13.-

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser

denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones finales

Artículo 14.-

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15.-

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16.-

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17.-

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18.-

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19.-

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20.-

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21.-

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Aprobado por la Asamblea Nacional y publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 202, del 5 de septiembre de 1967.

CONVENIO 98

Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva

Fecha de entrada en vigor: 18-07-1951.

Lugar: Ginebra.

Sesión de la Conferencia: 32.

Fecha de adopción: 01-07-1949.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

- Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

- Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión; y

- Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1.-

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

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

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

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

Artículo 2.-

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de

trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3.-

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4.-

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

Artículo 5.-

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6.-

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7.-

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8.-

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9.-

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10.-

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas;

cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11.-

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12.-

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13.-

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones

Unidas una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14.-

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15.-

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio

revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16.-

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Aprobado por la Asamblea Nacional y publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 2202, del 5 de septiembre de 1967.

BIBLIOGRAFIA

Constitución Política de Nicaragua año 2003.Editorial Bictesa

Código del Trabajo (Ley 185) año 2003

Reglamento de Asociaciones Sindicales (Decreto No. 55-97 del 29 de Septiembre de 1997

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O I T) Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Entrada en vigor : 04-07-1950 fecha de adopción : 09-07-1948 en San Francisco EEUU. En la Conferencia XXXI

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (O I T) Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva Entrada en vigor 18-07-1951 en Ginebra Suiza fecha de adopción 01-07-1951 . En la Conferencia XXXII .

