



CONSEJO SINDICAL UNITARIO  
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE

**Practicando la libertad sindical**

# **Pasos para formar un sindicato de trabajadores/as**



**1**



## La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT ha adoptado diversos convenios, recomendaciones, resoluciones y declaraciones con el objetivo de garantizar el ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores y los empleadores. Entre estos destacan el Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio número 98, relativo a los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Estos convenios, crean un marco amplio que abarca diversos temas cuya aplicación y cumplimiento garantizan la aplicabilidad de la libertad sindical.

Entre los principios que concretizan la libertad sindical, se encuentra el derecho de sindicación, basado en la disposición del Art. 2 del convenio 87 que dice:

“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.”

Para crear un sindicato, los trabajadores y las trabajadoras deben seguir ciertas reglas, unas establecidas por las leyes del país, otras por la práctica y los usos locales que se han establecido por la tradición de las organizaciones sindicales.

Este folleto trata de los requisitos legales y prácticas para la creación de un sindicato de trabajadores en el sector privado, pues si bien las personas que trabajan en el sector público gozan por igual del derecho de sindicación, muchas veces los trámites legales difieren de los que se aplican al sector privado.

En ese contexto de derechos y reglas, usos y práctica sindical, los pasos fundamentales que deben darse para organizar un sindicato son los siguientes:

# Paso 1:

## **Asegurarse de que existan trabajadores dispuestos y deseosos de organizarse**

La libertad sindical es uno de los derechos humanos de carácter colectivo. Los y las trabajadores tienen el derecho de ser o no ser parte del sindicato.

Como se trata de una acción colectiva para organizar un sindicato, el primer paso es constatar que existe un grupo de trabajadores dispuestos a organizarse.

Muchas veces los mismos trabajadores desconocen qué es un sindicato o los beneficios que tiene estar organizado. Por ello, todo trabajador o activista sindical que tenga interés en formar un sindicato inicia esta gestión concientizando a los trabajadores y trabajadoras que necesitan organizarse sobre la libertad sindical como derecho humano, sobre lo que es un sindicato y su importancia y los beneficios que puede obtener a través de éste.

# Paso 2:

## **Determinar el tipo de sindicato que se va a formar**

Si existe interés de los trabajadores y trabajadoras de organizarse, es posible constituir un sindicato. Entonces es el momento para

---

decidir el tipo de organización que se va a crear de acuerdo con las características o cantidad de los trabajadores y trabajadoras que se pretenden agrupar y la cantidad de empresas vinculadas. Conforme a las leyes de los países de la subregión, los tipos de sindicatos que se pueden formar son los siguientes:

- a) **Sindicatos profesionales o de oficio**, en algunos países se les denomina gremiales. Para crear este tipo de sindicato se toma en cuenta la profesión, oficio o labor que realizan los trabajadores y trabajadoras.
- b) **Sindicato de empresa**. Para formar este tipo de sindicato solo se toma en cuenta que los trabajadores y trabajadoras que lo constituyan, o que después pueden afiliarse, trabajen para la misma empresa.
- c) **Sindicato por rama de actividad**. Para formar este tipo de sindicato se toma en cuenta la rama de actividad en la cual laboran los trabajadores y trabajadoras, independientemente del oficio o de la empresa, por ejemplo: Rama de la minería, comercio, agricultura, construcción, metalurgia, u otras.
- d) **Sindicato de oficios varios o mixtos**. Este tipo de sindicato permite agrupar trabajadores de diversos oficios, no importa para cual empresa o en que rama de actividad realizan sus labores.

El CSU concuerda con las organizaciones internacionales que promueven una autoreforma sindical, como es el caso de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras las Américas, CSA, sobre la urgencia de revisar en cada uno de los países estos tipos de sindicatos, y por tanto considera como ideal o más efectivo el tipo de sindicato de rama de actividad por el alcance que el mismo puede tener. Este es un aspecto importante para valorar al momento de decidir el tipo de sindicato a crear. Por supuesto que también hay que valorar, la cultura y práctica local, cómo están diseminados los trabajadores que se pretenden organizar y las circunstancias especiales de cada caso.

# Paso 3:

## Lograr el número de trabajadores que se necesitan para formar un sindicato

El tercer paso es lograr el número de trabajadores suficientes para formar un sindicato, esto debido a que la ley requiere una cantidad mínima de trabajadores para que se pueda constituir la organización. Lo ideal es contar con un número significativo de trabajadores y trabajadoras, pues a mayor número de trabajadores, más fuerza tiene la organización.

Muchas veces no es posible lograr un respaldo mayoritario al sindicato en un primer momento y en algunos casos se debe valorar qué número de trabajadores y trabajadoras puede contar con protección legal para promover la formación de un sindicato.





# Paso 4:

## Preparar la asamblea constitutiva. Procesos previos.

“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.”  
(Art. 3, convenio 87 OIT)

Una vez determinado el tipo de sindicato a formar y la existencia del número de trabajadores requerido por la ley, el siguiente paso es preparar la Asamblea Constitutiva. De común acuerdo con el grupo de promotores, se fija la fecha, hora y lugar de la misma y los temas a tratar (estos se pueden detallar o solamente enunciar el objetivo de constituir el sindicato). Con estos datos se elabora una convocatoria que se distribuye previamente entre los trabajadores.

Algunas organizaciones prefieren manejar el proceso de formación del sindicato con cierta discreción, hasta cuando ya se formaliza el mismo ante las autoridades competentes y se da a conocer públicamente, como forma de proteger a los fundadores del sindicato y de evitar cualquier represalia que pueda surgir.

Los preparativos de la asamblea los realiza una parte de los promotores del sindicato, por lo general los miembros más activos, pueden hacerse acompañar por dirigentes de otros sindicatos de mayor experiencia, también pueden pedir el apoyo a una central

sindical para que designe a uno de sus dirigentes o activistas para que los acompañe durante el proceso.

Previo a la asamblea una comisión debe redactar una propuesta de estatutos que serán las reglas por las cuales se regirá la nueva organización. Las legislaciones de los países orientan en torno a pautas que deben contener los Estatutos, en especial:

- El nombre y tipo de organización y su domicilio.
- Los trabajadores que tienen derecho a formar parte de ésta.
- Las demás condiciones para pertenecer al sindicato (pago de cuota, participación en las actividades, entre otros) y las situaciones en que se pierde la condición de miembros y los procedimientos para determinarlo.
- Los organismos de dirección. La Asamblea y la junta directiva, sus atribuciones, número de trabajadores que la constituyen, periodicidad de sus reuniones, quienes las convocan, condiciones para la validez de sus resoluciones. Los mecanismos de vigilancia y fiscalización como son los comisarios o la junta disciplinaria.
- Forma de adquirir y administrar el patrimonio de la organización. Distribución de este en caso de disolución; entre otros aspectos importantes de reglamentar.

En algunos países, el Ministerio de Trabajo cuenta con modelos de estatutos de sindicatos que se le facilitan a los trabajadores interesados, pero también los promotores del sindicato pueden tomar como referencia los estatutos de una organización sindical similar a la que desean conformar y adecuarla de acuerdo a sus necesidades y características especiales.

En la asamblea constitutiva, además de aprobar los estatutos del sindicato, se elige la primera directiva, es decir las personas que integrarán el organismo de gobierno del sindicato y que ejecutan las decisiones emanadas de la asamblea.



---

La directiva puede tener la cantidad de integrantes que estime el sindicato y que se establece en los Estatutos. En algunos países, la ley establece que la directiva no debe tener menos de 3 miembros (caso República Dominicana), ni más de 11 (El Salvador), y se exige que la directiva esté integrada por lo menos por un presidente, un vicepresidente y un secretario, otros exigen que se integre un tesorero o secretario de finanzas y un fiscal o comisario, pero conforme a las disposiciones del convenio 87, el sindicato decide la cantidad de miembros que integran la directiva. En la práctica sindical, por lo general una directiva está compuesta por las siguientes secretarías:

- Secretaría general
- Secretaría de organización
- Secretaría de finanzas ó tesorería
- Secretaría de reclamos y conflictos ó acción reivindicativa
- Secretaría de educación o formación sindical
- Secretaría de actas y correspondencias
- Secretaría de la mujer ó de equidad de género
- Uno o dos vocales

En la asamblea constitutiva también se elige a los integrantes de los mecanismos de fiscalización y control, como son los comisarios o fiscales.

Si bien la Asamblea como órgano de máxima dirección del sindicato es la que tiene a cargo la elección de la directiva, los promotores del sindicato pueden preparar previo a la asamblea una propuesta donde se planteen posibles candidatos a los cargos mencionados tomando como base que sus condiciones respondan al perfil de los cargos señalados y tomando en cuenta su liderazgo y su disponibilidad para asumir los compromisos propios del cargo. La asamblea decidirá sobre la propuesta presentada sea de manera integral o por uno o más de sus integrantes.

Además, en la Asamblea Constitutiva, se puede tomar cualquiera otra resolución relacionada con: El programa de acción del sindicato, el presupuesto o sobre la federación o confederación a la cual se puede afiliarse.

De la Asamblea Constitutiva se elabora acta por escrito, donde se hace constar, el lugar, la fecha, la hora, la cantidad de participantes, sus generales (nombre, apellidos, número de documento de identidad, algunos países exigen que se incluya la nacionalidad, por ejemplo, el caso de Guatemala,) el desarrollo de los trabajos conforme la agenda elaborada, las decisiones adoptadas por ésta, de manera especial la aprobación de los estatutos, la designación de la junta directiva y cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente. El acta constitutiva debe ser firmada por los miembros fundadores y debe depositarse en el Ministerio o Secretaria de Trabajo para fines de registro.

## Paso 5:

### **La obtención de la personería jurídica. La inscripción del sindicato en el registro oficial.**

Las organizaciones sindicales son instituciones de derecho privado con todas sus prerrogativas, facultad que se adquiere al ser registradas ante el Ministerio o Secretaria de Trabajo con lo que obtienen la personería jurídica y en consecuencia pueden: Negociar y firmar el convenio o contrato colectivo, firmar cualquier tipo de contrato, comprar, vender, actuar en justicia, representar a sus afiliados ante la empresa, instituciones y ante organismos bi y tripartitos.

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. (Art. 7, convenio 87 OIT)

Para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, se debe presentar la solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo del Ministerio o Secretaria de Estado de Trabajo, acompañada la solicitud de tres originales certificados de los siguientes documentos:

- a) Acta de Asamblea Constitutiva.
- b) Estatutos
- c) Relación de los miembros fundadores (también puede estar contenida en el acta). En ésta se incluyen: Nombres, número del documento de identidad, domicilio y en algunos países se exige que se establezca la nacionalidad.

En Honduras se exige, para fines de registro, además del depósito de los documentos señalados, certificación de un inspector de trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato en la empresa o de base que pueda considerarse paralelo y sobre la calidad de los trabajadores fundadores.

En el caso de Guatemala se establece un plazo de no más de 20 días y Costa Rica de 30 días para depositar la documentación ante las autoridades de trabajo para fines de registro sindical. Lo ideal es depositar la documentación para fines de registro lo más rápido posible, observando siempre que la misma esté conforme a los requerimientos mencionados para facilitar la concesión del registro por parte de las autoridades competentes.



## Cuestiones claves que se deben observar antes y durante la constitucion del sindicato

### a) Activación de la protección legal:

Organizarse en sindicato es un derecho que tienen todos los trabajadores y trabajadoras. El convenio numero 98 de la OIT establece una serie de medidas de protección para que este derecho sea ejercido sin ningún temor.

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

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. (Arts.1 y 3 Convenio 98).

Para garantizar esta protección, se han establecido en la ley prohibiciones a los empleadores, incluyendo el Estado como empleador, para que no ejecuten prácticas antisindicales, además se establecen medidas con el objeto de evitar que los trabajadores y trabajadoras sean despedidos o perjudicados en sus empleos en razón de sus actividades sindicales, en unos países a estas medidas se le denomina fuero sindical, en otros, inamovilidad.

La protección puede activarse por notificación del sindicato, sus promotores o representantes al Ministerio o Secretaria de trabajo. En el caso de la Republica Dominicana, también debe notificarse al empleador, el interés de constituir un nuevo sindicato o la elección de la directiva.

Ante cualquier amenaza o hecho que implique una represalia sindical, el sindicato o sus promotores deben denunciar la misma al Ministerio o Secretaria de Trabajo y solicitar su intervención para que cese esta violación a la libertad sindical y se restituyan los derechos que hayan sido quebrantados.

Si aún con la intervención de las autoridades de trabajo no se puede resolver el problema, entonces el sindicato debe asesorarse con abogados reconocidos del movimiento sindical para interponer las acciones judiciales correspondientes o activar los mecanismos de control de aplicación de los derechos sindicales que tiene la OIT.

### **b) Contar con el respaldo de las organizaciones sindicales y de otras organizaciones sociales.**

Formar un sindicato debe ser un procedimiento sencillo y sin contratiempos, pero, en el caso de que se presenten dificultades, será mucho más fácil para el grupo o sus líderes resolver la situación si cuentan con la orientación, la asesoría y apoyo de una organización sindical reconocida y consolidada por la experiencia y conocimientos sobre el tema de sus dirigentes. Por ello, es importante que el sindicato o sus promotores se acerquen a la

organización sindical que consideren conveniente para que los acompañe y les asesore en este proceso, aunque todo marche de la manera esperada.



**Elaboración de contenidos: Maribel Batista**  
**Diseño e Impresión: Thelma Carrera**  
**Ilustraciones: Alejandro Alvarado Sánchez**  
**Revisión: Oscar Valverde, Tania Carón y Rodrigo Aguilar**  
**Coordinación y edición: Alely Pinto y Bente Sorensen**  
**Impreso en Costa Rica, 2011**

**Para el Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (CSU) es motivo de satisfacción poder presentar a la clase trabajadora de la subregión la colección de folletos “Practicando la libertad sindical”.**

**Abordar el tema de la libertad sindical y la negociación colectiva resulta oportuno dado que la clase trabajadora de la subregión sufre serios problemas ante la cultura antisindical prevaliente en nuestros países, por lo que se requiere de un esfuerzo grande para que se garantice el derecho de sindicación contemplado como un derecho humano y cuyos principales contenidos se encuentran establecidos en dos de los principales Convenios de la OIT, (núm. 87 y núm 98) que forman parte de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, de 1998.**



**CONSEJO SINDICAL UNITARIO  
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE**