

# DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN, LIBERTAD SINDICAL Y OTROS TEMAS<sup>1</sup>

MARIO PASCO LIZÁRRAGA<sup>2</sup>

Primero hay que señalar la preocupación derivada de las acciones del gobierno, en especial del Ministerio de Trabajo, en materia laboral durante los últimos meses. A mediados de julio de 2022, la administración dictó el Decreto Supremo 014-2022-TR y revirtió por completo la situación preexistente en lo que refiere al derecho de sindicalización, la libertad sindical y otros temas laborales.

Lo hecho con este Decreto Supremo es realmente grave, no tanto por haber normas catastróficas, sino porque hay algunas de ellas altamente cuestionables. El decreto principalmente agravia y daña lo que era ya una esperanza muy tenue de que hubiera un esfuerzo de concertación social alrededor del Código de Trabajo propuesto.

Con anterioridad a este decreto, el Consejo Nacional de Trabajo debía abrir un espacio de negociación entre los representantes de los sindicatos, las organizaciones gremiales de los trabajadores y los gremios empresariales para consensuar una norma general laboral, código o ley general, con intervención

---

1 El presente artículo es una síntesis de la ponencia realizada por el autor durante el ciclo de conferencias “El Anteproyecto del Código de Trabajo bajo análisis”, celebrado entre los meses de junio y agosto de 2022. El expositor no ha revisado ni realizado correcciones sobre la versión escrita de su presentación en formato oral.

2 Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Participó en el Seminario Internacional de Derecho del Trabajo, Relaciones Industriales y Seguridad Social Comparados de la Universidad Attila József (Hungría) y en la Summer School on Industrial Relations and Labour Law (Italia). Ha sido secretario de confianza de la Sala Constitucional de la Corte Suprema, preside el comité laboral de la Cámara de Comercio de Lima y también fue profesor en la Universidad del Pacífico. Es Socio del área laboral del Estudio Rodrigo, Elías y Medrano.

de las partes. Esa posibilidad era difícil de concretar al ser complejo consensuar todos los puntos en discusión, sobre todo si se tiene en cuenta que hubo esfuerzos previos con avances significativos que nunca llegaron a plasmarse.

Esta oportunidad destacaba por el impulso de un gobierno cercano a los trabajadores, pero ha terminado simplemente destruida por la inclusión de la norma en un reglamento que antecede a la ley que se pretendía discutir. Léase que el objetivo era cambiar lo que ya existe en base a una nueva ley de igual rango, pero centralizada y sistematizada, pero finalmente se prefirió introducir rápidamente un reglamento con todos esos cambios.

La decisión del gobierno destruye la legalidad, tiene graves problemas de constitucionalidad, y por encima de todo eso anula la posibilidad de diálogo. Asimismo, desconoce, revierte y borra gran parte de los puntos que habían conciliado los representantes de los trabajadores y los empresarios en los últimos años. Acuerdo logrado para que fuera un cambio duradero porque la mejor garantía de que un sistema laboral será útil a sus usuarios es que funcione, para lo cual tiene que ser socialmente legítimo y aceptado por quienes lo van a aplicar.

**202**

En este sentido, la mejor fórmula - está visto a nivel mundial - es que los interesados, futuros usuarios de esas normas, intervengan para ponerse de acuerdo en cuáles deben ser las mismas, aunque sea en materia de los contenidos mínimos de la propuesta. En este caso, lo que se había avanzado en materia de disposiciones (ya diseñadas y listas para ser implementadas, con acuerdo de trabajadores y empresarios) viene a ser reemplazado por un Decreto Supremo.

Si esta práctica de ir contra, evitar o renegar de los consensos ya sería negativa en el campo de los derechos individuales, es absolutamente perniciosa en el terreno colectivo. Si lo que quiere el sistema es promover relaciones saludables, de diálogo y de buena intención entre las partes, pues entonces tiene que abrir, utilizar y ejercer el diálogo en lugar de cerrarlo o sabotearlo.

Existirá naturalmente el argumento sobre el origen de la normativa actual, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que está siendo modificada por este reglamento y que sería sustituida por el anteproyecto. Esta legislación no fue consensuada ni emitida por un gobierno democrático y es acusada de reducir beneficios para las organizaciones sindicales. Los mismos adjetivos, las mismas

constataciones y los mismos vicios ya se encontraban en las normas previas a esta regulación, es decir, las piezas incorporadas por un gobierno militar.

30 años después plantear una modificación profunda en la materia a través de un reglamento, aludiendo que es mejor regresar a la opción del gobierno militar y dejar de aplicar la reforma del gobierno de Alberto Fujimori, no tiene sentido y lo mejor sería que esto no perdure en el tiempo. El reglamento es fiel reflejo del gobierno emisor y del Ministerio de Trabajo que lo ha procesado, que termina siendo el más divisivo y desprolijo de las últimas décadas (ciertamente en lo que corresponde a los gobiernos democráticos que han precedido a la actual administración).

Ojalá que estas disposiciones puedan ser rectificadas, que en algún momento - tarde o temprano - las autoridades entiendan que la imposición sólo lleva a que el producto sea temporal y precario, sujeto a los vaivenes que conocemos con tanta familiaridad.

## **PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN A LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

Muchos de los cambios que introduce el anteproyecto del Código de Trabajo ya fueron incorporados al reglamento en cuestión, sin acuerdo previo y transformándose en normas reglamentarias. Para entrar a este fondo, hay algunas ideas y reflexiones que vale la pena compartir sobre cuál debería ser el tratamiento de la libertad sindical o el derecho de sindicalización: siempre hay que mencionar la diferencia presente en la Constitución del Perú en cuanto al tratamiento de las tres instituciones del derecho colectivo de trabajo.

En Perú, esas tres instituciones presentes en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo son la sindical, la negociación colectiva y la huelga. Cada uno tiene un tratamiento nítidamente diferenciado en la Constitución, donde el mandato al Estado es garantizar la libertad sindical garantizarla, promover la negociación colectiva (junto con los medios pacíficos de solución de los conflictos laborales) y regular el ejercicio de la huelga para que esté acorde con la paz social, los derechos de terceros y cuyo ejercicio sea razonable, voluntario y democrático.

De estos tres institutos, la sindicalización no conlleva un mandato para su promoción ni su regulación sino que busca garantizarse su libertad. Según el diccionario de la Real Academia Española, esto es asegurar o proteger algo frente a algún riesgo/necesidad o bien la seguridad/certeza que se pueda tener sobre ese algo. El Estado entonces debe - en cuanto a la libertad sindical - asegurar que los ciudadanos tengan la decisión de formar o integrar un sindicato de manera verdaderamente libre, sin serles impuesta por el empleador, el Estado, otros trabajadores o las organizaciones.

El individuo es el dueño de la decisión de formar el sindicato, mientras que el colectivo es el titular de cómo se organiza esa agrupación una vez que existe. Esa es la libertad sindical y eso es lo que debe ser garantizado. En consecuencia, se puede observar una dificultad conceptual en cualquier norma que quiera referirse a la libertad sindical y ver cómo garantizarla. Hay dos potenciales caminos a seguir:

1. Dejar todo a la decisión de los titulares de derechos que son los trabajadores y los sindicatos, por lo que las normas debieran ser pocas, solamente de garantía y para proteger las decisiones de los individuos y los colectivos (sobre las personas que integren estos últimos). Quedando todo a su libre determinación.
2. En contraposición, aparece la vocación de la norma por lograr orden y eficacia para esa misma reglamentación, es decir, que la libertad de los trabajadores y sus organizaciones sea ejercida de forma ordenada, predecible y que los sindicatos funcionen bien por ende. A su vez, esta alternativa puede ser motivadas por dos causas:
  - a. La primera es ordenar las relaciones entre las partes para protegerlas, con la intención de que la interacción entre los gremios, sus miembros y sus contrapartes empleadoras esté encausada para funcionar razonablemente bien. Esto será cuestionable ya que se debe garantizar que la decisión del individuo trabajador sea lo que manda y podrá acusarse entonces a la norma de decidir por los empleados en favor de que el mecanismo funcione, lo cual significa que lo haga para los empleadores.
  - b. La segunda es lograr mayor eficacia en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, cuando tantas veces se ha discutido la exigen-

cia de un mínimo de 20 afiliados para que un sindicato en Perú pueda operar.

- i. Hay quienes dicen que esto es ponerle una cortapisa al ejercicio del derecho y quitarle el derecho a los trabajadores lo cual está mal.
- ii. Enfrentada a la opinión de quienes cuestionan si es recomendable que se armen sindicatos con menos afiliados y que haya una multiplicidad de gremios diferentes, en lugar de uno o dos. ¿Sería eso favorable a los trabajadores y a su libertad de formar organizaciones que realmente les sirvan?

La ortodoxia nos debería llevar a preferir el beneficio de la duda, la inclinación a que las decisiones sean de los trabajadores, es decir, de los dueños del derecho y la organización. Por lo tanto, la intervención de la ley debería ser mínima y la sindicalización quedar en manos de los empleados. Léase que la forma en que se organicen es de su propiedad, característica aplicable a la libertad sindical.

En la negociación colectiva, en cambio, ya esto no funcionaría porque tiene dos partes que siempre deben estar presentes con la misma voz. No se debe promover aquí que el sindicato tenga un aumento suficiente o acorde con lo que pretende. Ese no es el derecho sino la igualdad de acceso a negociación y, por lo tanto, en ese apartado el enfoque ya no es los trabajadores son los dueños y beneficiarios. El encuadre debiera ser que hay dos partes igualmente válidas, con derechos equivalentes, que deben autorregularse entre ellas en lo que a sus relaciones refiere y la norma debe actuar para que la conversación funcione y sea posible.

No corresponde en este último caso que el Estado intervenga para que la negociación tenga un determinado derrotero o inclinación, para que la negociación le sea más fructífera a los trabajadores. No parece adecuado que ese sea el tratamiento para la norma y ciertamente tampoco es esto aplicable al caso de la huelga. No obstante, sí corresponde al hablar de libertad sindical porque se trata de proteger esa libertad valga la redundancia para darle el privilegio a la regulación que mayor libertad genere para las decisiones de los trabajadores.

En el anteproyecto del Código de Trabajo hay una buena porción de artículos que respetan los consensos a los cuales arribaron trabajadores y empleadores en los esfuerzos anteriores de codificación. Por ejemplo, el derecho a constituir las organizaciones que consideren convenientes; y a afiliarse a ellas libremente y desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, con observación de la Constitución y las leyes.

Eso fue consensuado y ahora se le agrega una norma especial, según la cual - además de decir que la afiliación y desafiliación son voluntarias (recogiendo de manera impecable los principios anteriormente abordados) - el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a afiliarse directamente a federaciones y confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan. Esto es válido desde la perspectiva de darles a los trabajadores todas las decisiones: si la federación acepta que se le afilien empleados de forma directa no hay porque impedirlo al ser una decisión de la propia organización que, a su vez, representa decisiones de los asalariados. También será aquí opcional para los sindicatos adherirse a una federación que admita o no trabajadores como socios directos.

**206**

Entre los efectos de esta norma aparece el desorden, contraria a la vocación de orden de la propuesta, ya que a partir de la posibilidad de mayor libertad para los trabajadores se dificulta la definición de mayorías, representaciones y niveles para los orígenes de la negociación colectiva, más allá de que no debería haber una afectación al constituir la organización gremial y la organización colectiva como dos aspectos diferenciados.

Ciertamente se dará un cambio entre el balance de poderes de las dirigencias sindicales y sus pares en las federaciones. Pasará que un sindicato se desafilie de una federación, cosa que lamentablemente es relativamente frecuente y que esta última conserve a los trabajadores. Esto constituye entonces un elemento adicional para la movilidad de las afiliaciones, sin vislumbrarse muchos beneficios al permitir esta recomposición del orden establecido previamente conforme al cual la afiliación al sindicato era siempre de trabajadores y a la federación era de sindicatos. Independientemente de que pudiera haber sindicatos al mismo nivel o para el mismo ámbito de una federación como entidad orgánicamente diferente.

Mezclar estas dos cosas no parece tener una finalidad clara y el beneficio o punto favorable es precisamente ampliar el campo de las decisiones de los trabajadores, aunque para la federación esto supone entrar en terrenos de com-

petencia con otros sindicatos. Allí estos últimos también definirán si se afilian o no a una federación que, a su vez, va a poder quitarles a sus propios miembros. Es un tema de equilibrio o cambio en el balance de poderes entre las dirigencias y las organizaciones de los trabajadores.

No convence este formato porque rompe, de alguna manera, con el orden establecido. Los trabajadores siempre pudieron formar una organización fuera de su empresa, una federación que los afiliara directamente bajo el nombre del sindicato. Esa era la única diferencia entre ambas figuras, aunque ahora aparentemente habrá organizaciones que van a afiliar tanto sindicatos como trabajadores, tanto a nivel de federaciones como de confederaciones lo que puede generar una serie de desbalances. Sin una posición absoluta al respecto, no habría una objeción de fondo de no ser porque no se respeta el consenso de partes previamente logrado.

El proyecto respeta el consenso de partes en lo referido a la autonomía sindical, es decir, la facultad o el derecho que tienen las organizaciones sindicales de conformarse y actuar libremente. Incluye una norma específica que dice que el Estado, los empleadores y sus organizaciones deberán abstenerse de cualquier intervención o injerencia en la constitución y actuación de organizaciones sindicales.

Lo mismo sucede con el artículo 360 que exige una serie de garantías de democracia en la actuación de los sindicatos, lo cual es uno de los puntos complejos de la libertad sindical: si resulta ser lo amplia que debería ser, qué pasa en el momento en que las decisiones de esos trabajadores llegan a no ser del todo democráticas o pueden entrar en terrenos de discriminación. ¿Sería válido no aceptar a determinados trabajadores que tengan una cierta tendencia política o que hayan pertenecido a algún otro tipo de organización? ¿Qué pasa cuando el estatuto además lo recoge así? Es un terreno difícil pero la norma naturalmente se queda en el concepto amplio de que debe haber una aplicación de principios democráticos en la actuación de los sindicatos.

En el capítulo sobre las fórmulas de organización sindical (artículo 361 del proyecto) se incluye uno de los consensos previos: “los sindicatos son organizaciones que agrupan directamente trabajadores que tengan intereses sociales y económicos comunes”. Ahora, las federaciones también incluirían directamente

a esos mismos empleados. Estas discordancias conceptuales derivan de haberse hecho cambios sobre un texto ya armonizado.

En el artículo 362 del anteproyecto, hay un listado más largo que el actual de los tipos de sindicatos. Recordemos que en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo hay cuatro tipos de sindicato: de empresa, de rama, de gremio y de oficios varios. Esto ha llevado a que haya una serie de discusiones interminables entre muchos sindicatos u organizaciones gremiales formadas o por formarse, grupos de empleadores y las autoridades sobre si las formas de sindicato u organización eran válidas o no. Este nuevo apartado extiende esta lista y recogería los siguientes tipos: de empresa, de grupos de empresa, de actividad/rama, de gremio, de oficios varios, de cadena productiva o de redes de contratación o subcontratación (en línea con las discusiones más recientes), y de cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.

Todo este artículo podría ser sustituido por una fórmula, que básicamente permita constituir sindicatos en cualquier ámbito, de acuerdo a lo que determine su acta de constitución. Así el sindicato elige, determina o inventa su ámbito sujeto únicamente a la decisión de los trabajadores. Con todo, debe seguir defendiéndose que la forma sindical no condiciona, determina o define la forma de relacionamiento con la contraparte. Por ejemplo, el hecho de que se genere un sindicato de cadena productiva o redes de contratación o subcontratación no significará que haya una negociación colectiva con los empleadores de esa misma cadena o red necesariamente.

El nivel de la negociación está definido por reglas que son distintas a las de la libertad absoluta de los trabajadores para formar sus organizaciones. Por lo tanto, no necesariamente tiene que haber una oposición a esta fórmula más abierta, respetuosa del principio de que los empleados formen sus entidades conforme mejor lo entiendan - siempre que esa libertad agote su efecto al pasar al terreno de las relaciones con contrapartes. Esto no estaba en el proyecto que se discutió entre trabajadores y empleadores previamente, lo que requeriría una discusión para seguir adelante a pesar de ya haberse incorporado al artículo 4° del reglamento en contradicción con la legislación hoy vigente.

En el artículo sobre los requisitos para ser miembro de un sindicato, la norma repite lo consensuado salvo una precisión en cuanto a que los trabajadores de dirección no sólo pueden integrar un sindicato cuando sus estatutos lo acepten

sino que también pueden formar su propia organización sindical. Esto resulta innecesario porque los motivos por los que trabajadores de dirección o de confianza (sin diferencia entre ellos para esta clase de eventos) no deben estar en el alcance de la negociación colectiva y de la huelga son los mismos.

Entre las razones figuran el acceso y la identificación con la organización de la empresa, sumados al conflicto de intereses que representa el grado de acceso frente a la posibilidad de beneficiarse de los productos de la negociación colectiva o de su integración al esfuerzo de huelga. El tratamiento de ambas categorías de trabajadores debería ser el mismo. Si un sindicato puede admitir a estos trabajadores expresamente, significa evidentemente que ese tipo de cargos laborales también pueden hacer un sindicato que los admita directamente.

Hay también una norma nueva sobre secciones sindicales, que trata de regular y recoger la figura de la sección sindical cuando hay empresas que tienen más de un establecimiento o centro de trabajo. Es una disposición nueva que no tiene mayor complicación, aplicándosele a las secciones sindicales las normas generales que corresponden a los sindicatos también. Si hablamos de los fines y funciones de los sindicatos, la propuesta está consensuada de forma similar a lo que ya está hoy vigente, aunque el número de afiliados bajaría en el anteproyecto de 20 a 10 trabajadores como mínimo para un sindicato.

Esta discusión planteada al inicio recoge mejor la idea de que los trabajadores sean los dueños de la organización y de la forma que quieren darle a su entidad. No obstante, podría considerarse que esto no conviene a los trabajadores porque realmente tener sindicatos tan pequeños no sirve para mucho en relación a entidades más grandes. La cuestión aquí es que de aplicarse este último criterio se estaría decidiendo en nombre de los trabajadores, contrariamente al principio señalado.

Así y todo se está limitando la decisión del trabajador ya que, por ejemplo, cuatro empleados de una micro empresa no podrían formar un sindicato así y tendríamos que llegar pues entonces al mínimo de dos personas para que exista pluralidad a la hora de la formación de la persona jurídica. No es seguro que sea para bien que surjan estas micro organizaciones en lugar de que haya un esfuerzo para consolidar mayorías o grupos más grandes que canalicen los intereses de los trabajadores.

Hay una norma consensuada entre los representantes de los trabajadores que admite que los empleados designen dos delegados como interlocutores ante sus empleadores, cuando no se haya constituido sindicato. En todo lo que es constitución del sindicato, libros, contenido del estatuto o el registro mismo no hay mayores puntos conflictivos, esa es la desgracia de este escenario que podría haber encauzado temas que no son del todo problemáticos por la vía del diálogo, en lugar de simplemente desecharlos o cambiarlos y luego integrarlos a otros más conflictivos que también podrían haberse llevado a conversación.

Sobre la personalidad jurídica tampoco hay problema. Se agrega un párrafo conforme al cual la autoridad administrativa de trabajo comunica al registro público la inscripción de un sindicato, lo cual es correcto y constituye una regla de sentido común para que la personería del sindicato se extienda a actos civiles de forma automática. Las responsabilidades de las organizaciones sindicales en materia de situaciones como daños y similares está consensuado, y el derecho de los sindicatos de constituir o integrarse a federaciones y confederaciones está acordado, a diferencia de la propuesta no discutida de afiliación directa a las organizaciones de segundo grado que se repite en el artículo 365.

210

Tampoco hay mayores complejidades y discusiones sobre el articulado en materia de los órganos sindicales o del patrimonio sindical, como tema íntimo de los trabajadores y sin mayor debate en lo que respecta a las normas de asamblea general, junta directiva, patrimonio o descuentos de cuotas sindicales, que suma una precisión permitiendo que las mismas se debiten automáticamente a partir de la afiliación (contrariamente a lo dispuesto por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que requiere autorización explícita del trabajador para el descuento de las cuotas y no sólo su afiliación).

A la hora de la libertad sindical ya entramos a terrenos con más debate y discusión. El artículo 381 contiene un párrafo que podría ser peligrosísimo: *“son nulos y carentes de todo efecto los preceptos normativos, los actos administrativos, las cláusulas de convenios colectivos, los pactos individuales, las decisiones unilaterales de los trabajadores y, en general, todo acto que contenga o suponga cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o perjudiciales, por razón de la adhesión o no a una organización sindical, a sus acuerdos o al ejercicio de actividades sindicales”*.

Por ejemplo, si un sindicato mayoritario pide como parte de la negociación colectiva que un determinado beneficio sea aplicable únicamente a sus afiliados y no a los no afiliados. Eso es una cláusula de un convenio colectivo que supone una discriminación en las condiciones de trabajo, por razón de la adhesión o no a la organización sindical, y según esta propuesta sería nulo. El empleador da un beneficio para igualar la situación y tener un único tratamiento entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados cuando hay un sindicato minoritario, esto también constituiría un acto nulo. El aumento a los no sindicalizados sería un acto nulo.

Parece ligera la forma en que se ha agregado una norma con efectos tan severos, tan amplios y tan impredecibles como ésta. El artículo 381, específicamente en el primer párrafo, tendría que conllevar un examen de mayor profundidad al que se encuentra hasta hoy incorporado en el anteproyecto del Código de Trabajo. Suena bien la redacción, pero en la realidad generaría una cantidad y severidad de discusiones, problemas, juicios, nulidades y alegaciones infinitas.

Sería absolutamente pernicioso para todos que el apartado quede escrito de esta forma porque el empleador va a tener que restringirse y ajustarse para no entrar a esos riesgos, una vez que se le coloquen a él, y aparecerán repercusiones sobre las negociaciones colectivas. Los efectos de esta propuesta serían complejos de prever y tomaría años de estudio llegar a una fórmula, a pesar de que se entiende lo que busca la presente iniciativa, para que sea realmente aceptable y funcional.

Luego se encuentra la protección específica de la libertad sindical, lo que manejamos siempre como fuero sindical, que amplía los beneficiarios al modificar, desfigurar y desconocer los consensos de las partes, lo que no debería suceder. Hay dos o tres artículos en ese sentido que amplían tanto los beneficios como sus destinatarios y después está el artículo 384 que básicamente revierte la situación de los dirigentes, de las personas protegidas por el fuero, para que su separación de la empresa, los cambios que los afecten o su traslado geográfico o similar requieran autorización judicial previa.

Este aspecto va en contra de toda razonabilidad en lo que refiere a la administración de un centro de trabajo, que debería ser administrado por sus titulares. Distinto sería la existencia de una defensa vigorosa, ágil e inmediata si se quiere de los derechos de los trabajadores que puedan ser afectados por esto. Por el

contrario, pedirse autorización, permiso y judicializar todo desde un inicio sin siquiera saber si hay oposición del empleado parece excesivo y contraproducente.

También hay protección en caso de cese colectivo para los dirigentes sindicales y otra nueva norma fuera de consenso sobre facilidades para los representantes: derecho a ingresar al centro de trabajo, a entrevistarse, a difundir, a contar con medios de comunicación y a usar instalaciones del empleador. Precisiones que no deberían aparecer en una norma como el anteproyecto, en vistas de que el tratamiento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo vigente (que rige las relaciones de las partes y la negociación colectiva) es correcto. Éste no es un tema unilateral de beneficios, sino que se están generando cargas o desajustes en la administración de los centros de trabajo que no debieran ser establecidos por el Estado.

Se mejoran las licencias y se establecen una serie de derechos a la información, que han sido recogidos ahora reglamentariamente y van más allá incluso de lo que normalmente viene aplicándose en los acuerdos entre empresas y trabajadores. Sobre este punto se dice que debe haber entrega de planillas con remuneraciones de trabajadores que pueden no estar afiliados al sindicato, lo que no parece balanceado o razonable si esto no proviene de un acuerdo entre las partes. Por último, en lo referente a la disolución del sindicato se respeta lo acordado, salvo algunos detalles que no cambian sustancialmente la legislación.