

PROYECTO  
SISTEMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN DEL DESARROLLO SINDICAL

CURSO  
PROMOTOR  
SINDICAL



MODULO II  
GUÍA DEL PROMOTOR SINDICAL





Módulo II

---

# GUÍA DEL PROMOTOR SINDICAL



## Programa Laboral de Desarrollo - Plades

Proyecto:

“SISTEMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN DEL DESARROLLO SINDICAL”

Responsable del Proyecto: Hernán Benites Vilela

Elaboración: Oscar Alarcón Delgado  
Hernán Benites Vilela  
Carlos Mejía A.  
Norma Rosas Lizárraga

Diagramación e Impresión: OLCAPA SAC

Hecho en Perú - Marzo del 2010

Gracias al apoyo de:



## PRESENTACIÓN

La Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP, en convenio con el Programa Laboral de Desarrollo - PLADES- y el Instituto de Estudios Sindicales - IESI; con el apoyo solidario de la Confederación Holandesa de Sindicatos -FNV-, ponen a su disposición el curso semipresencial denominado "PROMOTOR SINDICAL" como parte del proyecto "Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical" el cual se orienta a construir un sistema de formación descentralizado que beneficiará de manera directa a dirigentes y trabajadores de dos Federaciones Sectoriales: Alimentos e Hidrocarburos y seis Departamentos Regionales; además de apoyar el desarrollo organizativo del Departamento de Educación de la CGTP Nacional.

En este marco, presentamos el módulo N° 2: "Guía del Promotor Sindical", con la finalidad de poder a su disposición contenidos fundamentales que deben ser manejados por el promotor sindical de la CGTP para cumplir eficaz y eficientemente su rol. Esta guía complementa la información que se presenta en el módulo I del presente curso "El movimiento sindical internacional y la CGTP". Los temas centrales que aborda esta guía se organizan en cuatro unidades didácticas: Organización sindical, Derecho Colectivo del Trabajo, Mujer y Sindicatos e Importancia de la Economía Sindical.

Para el desarrollo de este módulo contamos, como siempre, con su compromiso y responsabilidad para el estudio y espere de nosotros apoyo y asesoría en todas las fases del proceso. Sin más, lo invitamos a acompañarnos en esta actividad de formación que estamos seguros será de utilidad para usted y para el movimiento sindical

¡Adelante!

## INTRODUCCIÓN

**E**l presente texto, denominado “Guía del Promotor Sindical”, constituye el Módulo II del curso “Promotor Sindical”.

El texto se organiza en cuatro unidades. La primera de ellas denominada “Organización Sindical” permite al participante acercarse al conocimiento de los sindicatos y le da pautas orientadoras para organizarlos y orientar dicho proceso. También aborda el tema de la reestructuración organizativa o autoreforma que la CGTP viene implementando desde el año 2001. Dos temas completan esta unidad: la planificación sindical y la formación sindical. Ambos de gran importancia para mejorar la gestión y la acción sindical.

La segunda unidad, denominada: “Derecho Colectivo del Trabajo”, aborda los tres derechos fundamentales del derecho colectivo del trabajo: la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. Se hace una rápida revisión de los principales elementos de cada uno de estos derechos con la finalidad que el promotor de la CGTP se forme una idea clara de ellos para que los promueva y defienda. Se complementa esta unidad con el desarrollo de los Convenios Internacionales de la OIT, enfatizando en su revisión y lucha por su aplicación en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

La tercera unidad, denominada “Mujer y Sindicatos”, permite que el participante reflexione sobre el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la necesidad de promover mayor participación de estas últimas en las diferentes instancias de la organización sindical.

La cuarta unidad, “La Economía Sindical”, aborda un tema central para el auto sostenimiento económico de las organizaciones sindicales, el fortalecimiento orgánico de la CGTP y la mejora de los servicios que se presta a los trabajadores y trabajadoras.

Somos conscientes que hay más temas que deben ser de dominio del formador sindical de la CGTP; esperamos avanzar en esta tarea en una nueva versión de la “Guía del promotor Sindical”.

## OBJETIVOS DEL MODULO

Al finalizar el desarrollo del módulo II, el participante será capaz de:

- Conocer los tipos de sindicatos y tener nociones básicas para su constitución.
- Identificar las principales características del proceso de autoreforma sindical de la CGTP.
- Tener nociones básicas sobre la planificación y la formación sindical.
- Analizar elementos del Derecho Colectivo del Trabajo.
- Analizar, desde una perspectiva de género, la Igualdad de Oportunidades en el mundo sindical.
- Promover el autosostenimiento de las organizaciones sindicales vinculadas a la CGTP.

## ÍNDICE GENERAL

Presentación	3
Introducción	4
Objetivos del Módulo	5
Índice General	6
Unidad Didáctica N° 1: ORGANIZACIÓN SINDICAL	7
Tema 1: Los Sindicatos: Definición y Tipos	11
Tema 2: Reestructuración Organizativa o Autoreforma Sindical	17
Tema 3: Planificación Sindical	24
Tema 4: Formación Sindical	31
Unidad Didáctica N° 2: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	37
Tema 5: Derecho Colectivo de Trabajo	40
Tema 6: Libertad Sindical	41
Tema 7: Negociación Colectiva	45
Tema 8: Derecho de Huelga	53
Tema 9: Convenios Internacionales de la OIT	57
Unidad Didáctica N° 3: MUJER Y SINDICATOS	59
Tema 10: Orígenes y Desarrollo de la Perspectiva de Género	61
Tema 11: Participación de la Mujer en la Organización Sindical	64
Unidad Didáctica N° 4: LA ECONOMÍA SINDICAL	67
Tema 12: La Importancia de la Economía Sindical	69
Autoevaluación	74
Bibliografía	75
Anexos	76

## Unidad Didáctica N° 1



ORGANIZACIÓN SINDICAL



## ACTIVIDAD SUGERIDA 1

**A**ntes de iniciar el estudio de la unidad 1, te invitamos a ver en el Aula virtual del curso el video "... pero qué hacemos por el Perú". Luego de observarlo y analizarlo, escriba los aspectos "positivos" y "negativos" que usted logró identificar.:

Video: "... pero qué hacemos por el Perú"	
ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS

Después de realizar esta actividad, inicie el estudio de la I unidad del curso.



Recuerda  
NO es necesario que envíes esta actividad desarrollada al tutor (a).



# LOS SINDICATOS

## DEFINICIÓN Y TIPOS<sup>1</sup>

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la sindicación. Este derecho es reconocido en normas internacionales (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art.23; El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art.22; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 8; Convención Americana de Derechos Humanos, Art. 16; Convenios 87 y 98 de la OIT) y en normas nacionales (Constitución Política del Perú de 1993: Numeral 13 del artículo 2 y numeral 1 del artículo 28; Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>2</sup> y los Decretos Supremos 003-82-PCM (modificado por el Decreto Supremo 099-84-PCM) y el 026-82-JUS<sup>3</sup>).

### 1.1 ¿Qué es un Sindicato?

El Sindicato es la organización de los trabajadores y trabajadoras para:

- Defender o establecer un trabajo digno para todos.
- Defender o establecer condiciones de trabajo adecuadas para todos.
- Defender o establecer una política de remuneraciones justa y adecuada para todos.
- Defender a los trabajadores en la negociación colectiva y en todo conflicto individual o colectivo que se presente entre los trabajadores y la empresa.
- Establecer un sistema de servicios y beneficios para sus afiliados.



Recuerda:

El Sindicato es una organización de defensa de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores. En su desarrollo histórico se ha convertido en una asociación legal de defensa de los Derechos Sindicales comprendidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en la Organización de las Naciones Unidas.

<sup>1</sup> IESI. "Manual del Organizador Sindical". Páginas 16 -21.

<sup>2</sup> La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) regula la sindicación en el sector privado. Esta ley es aprobada por el Decreto Ley 25593, modificada por la Ley 27912, y su Reglamento, contenido en el Decreto Supremo 011-92-TR, modificado por los Decretos Supremos 009-93-TR, 013-2006-TR y 014-2007-TR.

<sup>3</sup> Estos Decretos regulan la sindicación en el sector público. El Decreto 063-90-PCM modificó a los Decretos Supremos 003-82-PCM y 026-82-JUS.

## 1.2 Tipos de Sindicatos

- a. Sindicato de empresa: Es el sindicato organizado en base a los trabajadores de una misma empresa, con un mínimo de veinte (20) trabajadores o trabajadoras. Este es el modelo más extendido y conocido de Sindicato en nuestro país. Pero a la vez es el modelo más débil frente a una ofensiva patronal.
- b. Sindicato de Rama<sup>4</sup>: Es el que se organiza a partir de la afiliación de los trabajadores de diversas empresas, pero que actúan dentro de la misma Rama de actividad, siempre que juntos sumen cincuenta (50) o más afiliados. Esta modalidad nos permite construir una fuerza mayor para los trabajadores y nos protege de las ofensivas patronales.
- c. Sindicato de oficios varios: Es el que se organiza afiliando a trabajadores de diversas empresas y variados oficios o especialidades y también a trabajadores independientes con esas características. En este caso, la única exigencia es que en el lugar donde se quiera formar (distrito, provincia, región) sumen cincuenta (50) o más afiliados. Reúne a los asalariados de una zona donde no hay una extensa actividad industrial o comercial.
- d. Sindicato de gremio o gremial: Es aquel que se organiza a partir de la afiliación de los trabajadores de diversas empresas que desarrollan un mismo oficio, profesión o especialidad; siempre que sumen cincuenta (50) o más afiliados. Este es un modelo antiguo que en la actualidad ya no se usa.



La sección sindical.

La “sección sindical” es la organización local integrada a un sindicato regional o nacional (de empresa, de actividad, gremial o de oficios varios.) la delegación sindical sólo tiene derecho a elegir en asamblea general a dos delegados. Igualmente, la Ley señala que NO puede organizarse más de una Sección Sindical por Centro de Trabajo o ámbito laboral.

## 1.3 Pasos para la constitución de un sindicato

De acuerdo a lo señalado en el D.S. 010-2003-TR y del D.S. 011-92-TR, los pasos para constituir un sindicato son los siguientes: (se toma como referencia un ejemplo práctico).

1º Jorge, María, José, y Alicia se convierten en Comisión Organizadora porque están de acuerdo con el proyecto, se difunde la iniciativa e inicia la campaña.

<sup>4</sup> Este es el modelo sindical que actualmente se propone para la CGTP.

2º Se define el tipo de sindicato y elabora la propuesta de denominación oficial y siglas:

- Tipo: Sindicato de empresa. Mínimo: 20 afiliados en el plano nacional.
- Denominación Oficial: Sindicato de Trabajadores de YOBEL SCM LOGISTICS S.A.
- Siglas o nombre abreviado: SITRAYOBEL,

3º Se elabora el formato para la nomina de afiliados (ver anexo 1).

4º Se elabora la propuesta de estatuto (ver anexo 2).

5º Se convoca a la Asamblea de Constitución del Sindicato, cuya acta, con indicación del lugar, fecha y nomina de asistentes (ver anexo 2) debe aprobar:

- La denominación oficial, siglas, tipo de sindicato.
- La elección del primer Consejo Directivo, con indicación del periodo de gestión.
- La propuesta de estatuto presentado por un miembro de la Comisión Organizadora.
- Al final todos firman el acta en señal de conformidad indicando además sus nombres completos y número de DNI.

6º Refrendar copia del acta, ante un Notario Público o Juez de Paz. Sólo el acta y no el libro de actas. (El Juez o notario no tiene por qué participar en la asamblea).

7º Elaborar la solicitud de registro sindical ante la Autoridad de Trabajo (MTPE). Esta solicitud tiene que tener carácter de declaración jurada (ver Anexo 3)

Para elaborar el expediente para el Registro Sindical de la Autoridad de Trabajo, debes: Armar el expediente a presentarse al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, procurando el cumplimiento minucioso de los requisitos para no ser observado. El expediente a presentarse debe contener lo siguiente:

- a. Solicitud, con carácter de declaración jurada dirigida a la Dirección de Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b. Acta de constitución, refrendada por el Notario Público o Juez de Paz.
- c. Nomina de afiliados, con expresa indicación de nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad, DNI, fecha de ingreso y firma (La firma no es obligatoria pero recomendable para efectos de revelar el compromiso del afiliado).
- d. Copia de Estatuto

e. Nomina de Consejo Directivo Nacional.

¿Qué es el Registro Sindical de la Autoridad de Trabajo?

- El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por la norma (DS 010-2003-TR y DS 011-92-TR).
- Cuando es observado por falta de algún requisito, la Autoridad otorga un plazo para ser subsanado.
- El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.
- Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por solo este merito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

#### 1.4 La Afiliación Directa



Recuerda:

El Fuero Sindical da protección legal contra el despido abusivo; la defensa del salario y de los derechos laborales ante los Jueces de Trabajo y/o Jueces de Paz Letrados; la presentación de pliegos de reclamo ante los empleadores y las formas de encarar una negociación colectiva, etc. Están amparados en el fuero sindical:

- Los miembros de los sindicatos en formación (desde la presentación de la solicitud de registro, hasta tres (3) meses después).
- Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. El estatuto señalará qué cargos comprende la protección.
- Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste.
- Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

Desde hace algunos años el movimiento sindical se encuentra en un proceso de renovación y cambio. Uno de los elementos centrales en estos cambios es la incorporación de la "afiliación directa" a la organización sindical.

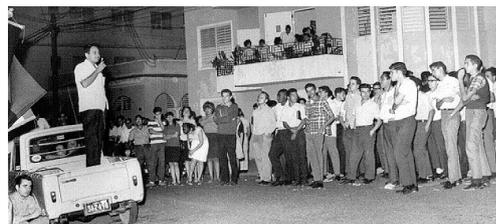
La afiliación directa es un cambio profundo en la manera que la organización sindical se relaciona con la sociedad, la clase social y los trabajadores en general. En

la actualidad, la tendencia mundial es consolidar una estrategia de crecimiento y organización mediante la afiliación.

La “afiliación directa” que el proceso de reestructuración sindical de la CGTP ha aprobado, consiste en lo siguiente:

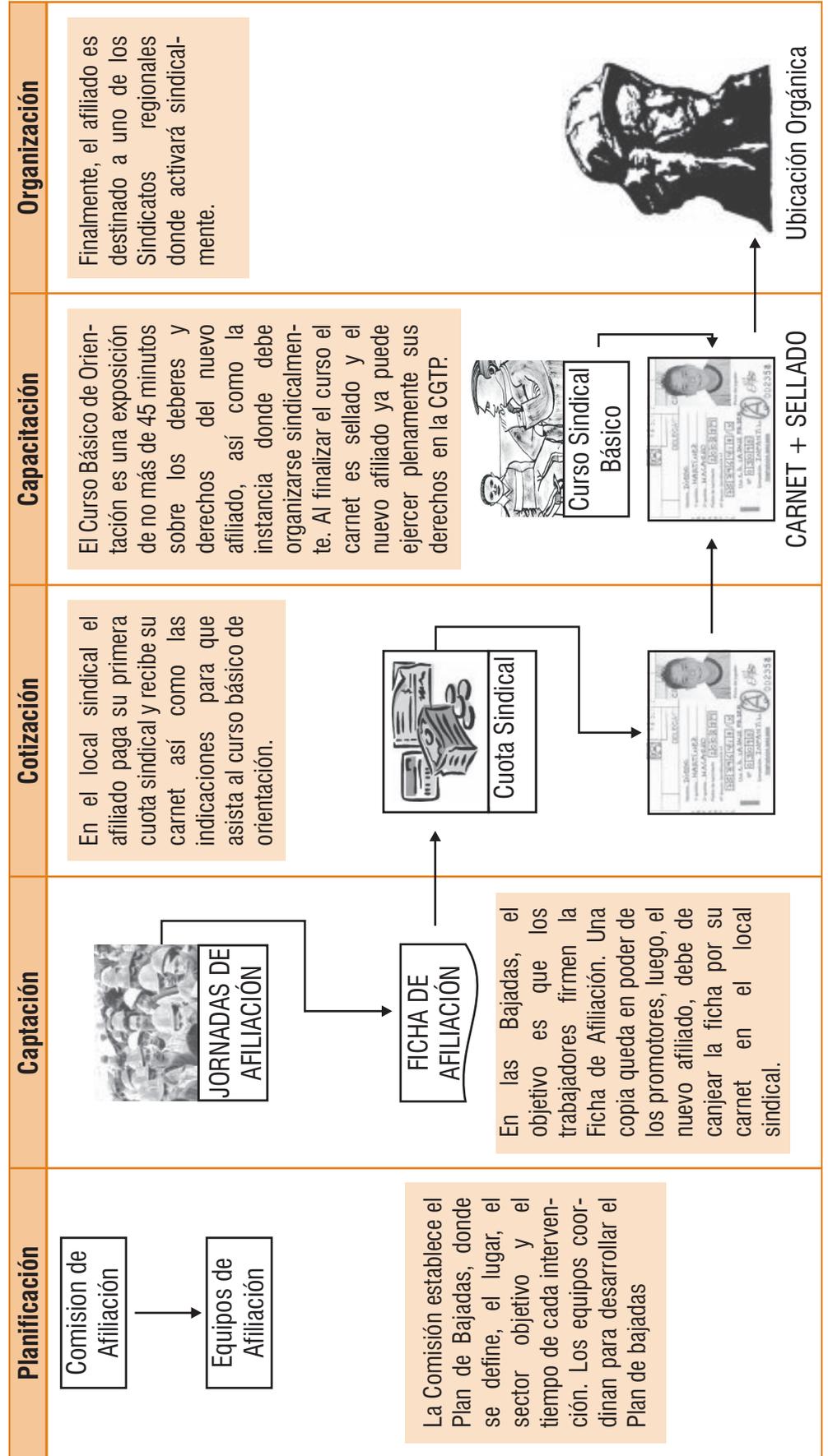
1. Los Estatutos señalan que cualquier trabajador asalariado, o autónomo que no tenga a otras personas bajo su mando puede de manera individual afiliarse a la CGTP; la cual dispondrá en que instancia de organización el trabajador desarrollará su actividad sindical. El afiliado al momento de inscribirse se compromete a cotizar directamente a la CGTP.
2. La CGTP define un conjunto de instancias orgánicas subordinadas a la matriz central o regional para ordenar y organizar a los afiliados directos. Estas instancias pueden ser de carácter de rama productiva, como los “Sindicatos Nacionales de Oficios” o de carácter territorial, como las “CGTP Regionales”. Ambas instancias estarán dentro de la estructura de la Confederación.
3. Se buscará facilitar la incorporación del mayor número de trabajadores a la Confederación. La CGTP nacional y regionales brindarán capacitación, asesoría y defensa de derechos laborales a sus afiliados. Los mismos deberán de mantenerse al día en su cotización sindical pues es la condición mínima y necesaria para mantener su membrecía.

Este cambio, es la oportunidad que requiere el movimiento sindical para reconstruir su presencia en todas las áreas productivas y de servicios del país.



La afiliación es el primer paso que el trabajador/a da para defender su trabajo, mejorar sus condiciones de vida y construir un futuro mejor para él y su familia.

Cuadro N° 1: Proceso de afiliación a la CGTP



# REESTRUCTURACIÓN ORGANIZATIVA O AUTOREFORMA SINDICAL<sup>5</sup>

## 2.1 Hacia una Nueva Estructura Sindical

**E**l proceso de reestructuración organizativa que la CGTP está desarrollando responde a un conjunto de cambios sociales que han afectado la composición de las fuerzas productivas y el mercado de trabajo, el mismo que ha influido en la organización del trabajo y en las relaciones laborales.

La antigua estructura sindical proviene de los años 60, donde el sindicato de fábrica o de empresa era la forma de organización que prevalecía<sup>6</sup>. A partir de los años 80 se aplicaron las primeras políticas neoliberales y en los años 90, el proceso de globalización y la aplicación del Programa Neoliberal de Ajuste Estructural significó la transformación del orden económico, social y político, dando lugar a que los trabajadores se encuentren en una situación de precariedad y desprotección jurídica. Todos estos cambios hicieron que la antigua estructura sindical quede desfasada y anacrónica. En este nuevo contexto surge la necesidad de un profundo proceso de renovación sindical que se aprecia a partir de 1992 durante el IX Congreso de la CGTP; pero este proceso se tuvo que postergar algunos años debido al asesinato de su Secretario General, Pedro Huilca.



¿Qué entendemos por Reestructuración Organizativa? (RO).

La RO es un proceso de cambio institucional que comprende la estructura territorial y sectorial de la CGTP; las normas y procedimientos de gestión sindical a nivel confederal, intermedio y de base; así como los mecanismos de relación con afiliados y trabajadores en general.

En el año 2001, la CGTP inicia el proceso de reestructuración para lo cual establece la Comisión Nacional de la Reestructuración Organizativa y diseña la reforma sindical con la elaboración de estatutos y reglamentos.

El objetivo central de la Reestructuración Organizativa es construir una nueva institucionalidad sindical que responda a los retos del presente y nos permita ejercer con mayor éxito la representación y defensa de la clase trabajadora del país. Los objetivos estratégicos planteados señalan que la nueva estructura sindical debe:

<sup>5</sup> Tomado de IESI: "Módulo de Reestructuración Organizativa".

<sup>6</sup> Para mayor información, se sugiere leer el texto "Reestructuración Organizativa" que lo encuentra en el Aula Virtual del curso.

- Garantizar una afiliación masiva de trabajadores.
- Centralizar y hacer transparente la economía sindical.
- Permitir la implementación de servicios para los afiliados.
- Garantizar estructuras democráticas y participativas. Debe establecer mecanismo de renovación sindical.
- Concentrar las estructuras sindicales en menos organizaciones.
- Promover la adopción de estrategias y políticas de carácter nacional por parte de la Confederación.
- Recuperar la Negociación por Rama a través de las CGTP Sectoriales.

Los primeros objetivos que la CGTP estableció al proceso de Reestructuración Organizativa fueron los siguientes:

- Fortalecimiento de las organizaciones sindicales.
- Ampliación del número de afiliados, afiliación de trabajadores informales y precarios.
- Planificación del trabajo sindical.
- Construcción de un sistema eficiente de economía sindical.
- Formación de sindicatos por ramas de actividad.
- Capacitación y formación sindical permanente.
- Mejoramiento de la capacidad de gestión sindical.
- Constituir nuevos servicios sociales para los afiliados.
- Reivindicación de la autonomía sindical.
- Centralización e impulso de la democracia sindical.

El Congreso Estatutario Extraordinario<sup>7</sup> de la CGTP (noviembre del 2003) aprobó mayoritariamente -con algunas precisiones- la propuesta de estatutos que la Comisión Nacional de Reestructuración Organizativa había presentado. Los principales cambios que introdujo el Congreso fueron:

- Afiliación directa<sup>8</sup>: Los trabajadores podrán acceder a la afiliación sindical antes de establecer un "sindicato de empresa". La CGTP se encargará de centralizar a los trabajadores dispersos, reunirlos y organizarlos en Sindicatos Nacionales de Rama o en las Federaciones que ya existan.
- Formación de Mega Federaciones: Es el proceso de centralización por grandes sectores productivos o de rama. Se establece

<sup>7</sup> El congreso estatutario es la máxima instancia de discusión y aprobación de las normas institucionales de la CGTP.

<sup>8</sup> En la sección lecturas complementarias usted encontrará un documento sobre el tema de afiliación.

15 grandes CGTP Sectoriales cuyo objetivo es establecer la negociación por rama como mecanismo principal de mediación de las relaciones laborales.

- Racionalización Territorial: Se establece la organización regional de la CGTP, que permitirá el desarrollo de un movimiento sindical nacional y regional fuerte y eficaz en la defensa de los derechos laborales frente a empresarios, gobierno central y gobiernos regionales. Las CGTP regionales serán actores principales en el desarrollo del proceso de descentralización y regionalización.
- Planificación del trabajo sindical. Se establecen mecanismos de control y monitoreo del trabajo sindical aprovechando las más modernas técnicas de planificación estratégica.
- Construcción de un sistema eficiente de economía sindical. Se recupera la cotización sindical como un requisito fundamental para la afiliación sindical y como mecanismo para garantizar nuestra autonomía sindical. El sistema de cotizaciones estará sometido a una constante supervisión para garantizar su correcto funcionamiento.
- Capacitación y formación sindical permanente. Se establecen los mecanismos para sostener una política educativa de capacitación sindical y profesional de nuestros cuadros sindicales.
- Mejoramiento de la capacidad de gestión sindical. Se establece un sistema de gestión sindical bajo la supervisión de la CGTP. Este sistema será racionalizado y profesionalizado, garantizando que nuestra labor se realice en las mejores condiciones posibles.
- Constituir nuevos servicios sociales para los afiliados. Se establecen los mecanismos y procedimientos necesarios para que la CGTP y sus filiales puedan desarrollar actividades de servicios para sus afiliados; tales como actividades comerciales, educativas y afines.
- Debate sobre la cuota de género: Luego de un arduo debate, se aprobó el artículo (elaborado por la Secretaría de la Mujer de la CGTP) donde se elimina la mención a porcentajes de participación.

## 2.2 Los Departamentos Sindicales

Los Departamentos Sindicales son la nueva estructura de organización sindical, aprobados en el Congreso Estatutario de la CGTP. Son espacios de comunicación, planificación organización y desarrollo del trabajo sindical. Se constituyen como las columnas centrales del movimiento sindical de clase. Son la instancia más básica para el trabajo sindical.

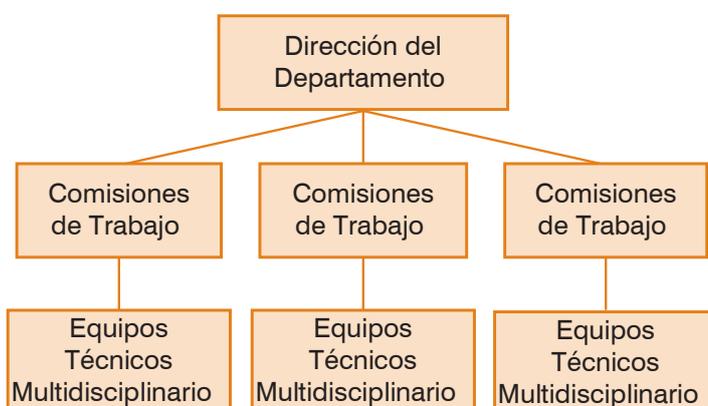
La antigua estructura sindical se basaba en las "Secretarías". Los secretarios realizan su trabajo de manera individual y solitaria, cayendo muchas veces en el caudillismo. En el movimiento sindical no queremos caudillos, sino equipos colectivos de trabajo sindical. Debemos pasar del trabajo sindical "artesanal" desarrollado a destiempo, de manera desordenada, improvisada y mediante escasos recursos; a un sistema que administre mejor nuestros recursos, recurra a los mejores mecanismos de planificación y seguimiento de la gestión del trabajo.

¿Cuáles son los objetivos de los Departamentos Sindicales?

Los departamentos tienen como objetivo desarrollar de manera moderna profesional y eficaz el trabajo sindical. Los departamentos tienen como objetivo desarrollar un trabajo colectivo, democrático y participativo.

¿Cómo están organizados los Departamentos Sindicales?

Los Departamentos Sindicales son equipos de trabajo sindical. Tienen una estructura de jerarquías para organizar la acción sindical de manera eficaz y eficiente.



La dirección del Departamento es el "Secretario Responsable del Departamento" o Jefe de Departamento. Es un cargo único designado por el Secretariado Ejecutivo Regional o Nacional según corresponda. Es el responsable político sindical del desempeño del Departamento en su conjunto. En caso de no poder cumplir su labor a cabalidad o por algún impedimento, puede ser removido por el mismo Secretariado Ejecutivo que lo designo. De esta manera

evitamos tener dirigentes con cargos de manera permanente.

Debajo del Responsable de Departamento, tenemos las "Comisiones de Trabajo". Las comisiones son instancias de acción sindical. Cada comisión tiene un "Responsable de Comisión" nombrado por el Responsable de Departamento. Las comisiones constituyen equipos de trabajo formados por ex dirigentes, activistas, jóvenes sindicalistas, profesionales, técnicos, etc. que desean colaborar y trabajar en la CGTP.

Luego tenemos el "Equipo Técnico Multidisciplinario" que es el conjunto de técnicos y profesionales adscritos a los Departamentos. Los profesionales siguen las orientaciones y directivas del Responsable de Departamento y participan en el trabajo sindical a través de las comisiones de trabajo.

### Requisitos:

El Responsable del Departamento tiene un REGISTRO de TODO el personal que labora en las diferentes Comisiones. Nadie puede apoyar a la CGTP Regional o Nacional de manera desarticulada a un Departamento y Comisión. Así evitamos que personas de manera individual realicen acciones en nombre de la CGTP; sin el control de la Dirección Sindical.

Todo el personal del Departamento participa en las “Reuniones de Departamento” las cuales se realizan semanalmente de manera obligatoria. Esta reunión es presidida por el Responsable del Departamento. En ella cada Responsable de Comisión da un informe de las acciones que está realizando o en curso. Todos pueden opinar de cualquier aspecto del trabajo sindical. De esta manera, todo el personal del Departamento está debidamente informado de lo que está haciendo su propio Departamento.

En las reuniones de Departamento se lleva obligatoriamente un Acta de cada reunión anotando las tareas, los responsables y las fechas programadas de cada acción sindical. Los Responsables de Departamento elaboran un Plan de Trabajo de su instancia, el cual es presentado al Secretariado Ejecutivo Regional o Nacional según corresponda; para esto tiene como insumos los documentos elaborados por la CGTP y especialmente la Plataforma de Lucha Regional y Nacional.

### ¿Cómo se forman los Departamentos Sindicales?

El Secretariado Ejecutivo define los Departamentos que van a establecerse. Tienen prioridad los siguientes:

- Departamento de Organización
- Departamento de Defensa Legal
- Departamento de Economía
- Departamento de la Juventud y niñez trabajadora.
- Departamento de la Mujer.

Se nombra a un responsable para cada Departamento. Sólo puede haber un responsable por Departamento.

El Responsable define las Comisiones que establecerá en primer lugar. El Responsable puede dirigir a la vez una Comisión. No es necesario establecer todas las Comisiones al principio, sino sólo las más importantes o necesarias. Se designa a los responsables de cada Comisión. Sólo puede haber un responsable por Comisión. Este sistema de trabajo busca individualizar las responsabilidades para poder evaluarlas mejor y construir una adecuada Política de Cuadros Sindicales.

En esta nueva propuesta, uno de los problemas a superar es la ausencia de cuadros sindicales en los nuevos departamentos. Otro problema es la confusión entre la gestión sindical y la dirección sindical. Los Departamentos de Organización y Defensa tienen una serie de tareas que son labores de gestión: atender consultas de trabajadores, alimentar bases de datos, redactar informes, informar a bases, etc. Para estas labores no es necesaria la presencia de un dirigente nacional sino de un activista o técnico. Los dirigentes deben encargarse de la conducción de las comisiones dando seguimiento a los planes de trabajo y a la conducción estratégica.

### 2.3 Las CGTP Sectoriales

Las Sectoriales de Rama son la instancia organizativa formada en el seno de la CGTP para la organización, defensa y movilización de los trabajadores del país.

El sindicalismo en el Perú está organizado en una estructura de tres niveles: sindicato de empresa, federación de rama y confederación. Con Mariátegui, tenemos el primer intento por establecer una nueva estructura sindical que privilegia al nivel confederal, dándole un mayor rol frente a las organizaciones de base.

La estructura sindical de la CGTP en los 70s estaba compuesta por una base de sindicatos de empresa; un segundo nivel donde se ubicaban fuertes federaciones de rama y el tercer nivel, correspondiente a la CGTP, comprendía la coordinación de las federaciones para efectos de la movilización social y la representación frente al estado de una plataforma única. En este modelo, la autoridad de la CGTP se ejerce hacia fuera del movimiento sindical, antes que hacia adentro, donde las federaciones son más fuertes. Este modelo funcionó de manera exitosa durante los años 70s y parte de los 80s. Cuando empiezan a aplicarse las primeras políticas neoliberales y la consiguiente flexibilización laboral, produjo un debilitamiento de las federaciones. Durante los 80s, los trabajadores estatales tuvieron un rol central para luego en los 90s, quedar como pilares, el sindicato de maestros (SUTEP) y la Federación de Construcción Civil.

En la actualidad, algunas Federaciones se han fortalecido y otros nuevos sectores empiezan a organizarse, pero se mantiene la estructura de poder en los sindicatos de base. Frente a esta situación, la Dirección Nacional de la CGTP en el marco del proceso de reestructuración organizativa ha planteado la necesidad de establecer una nueva estructura de Federaciones. En un proceso de formación y concentración de instancias sindicales se plantea establecer un máximo de 15 grandes Federaciones o Sectoriales. El nuevo estatuto de la CGTP señala las siguientes "Sectoriales":

- CGTP Sector de la Administración Pública.
- CGTP Sector Agrario y ganadero.

- CGTP Sector de Banca, Finanzas y seguros.
- CGTP Sector de la Construcción y afines.
- CGTP Sector del Comercio, Hotelería y Turismo.
- CGTP Sector de la Educación.
- CGTP Sector Energía, Minero, Metalúrgico, Siderúrgico, Gas y Petróleo
- CGTP Sector Industria alimentos, bebidas y afines.
- CGTP Sector de la Industria Manufacturera y afines.
- CGTP Sector de Jubilados y Pensionistas.
- CGTP Sector de la Salud y afines.
- CGTP Sector Servicios Comunes: municipales y agua.
- CGTP Sector Textil, Confecciones y afines.
- CGTP Sector de Trabajadores Autónomos.
- CGTP Sector de Transportes y Comunicaciones.
- CGTP Sector Pesca, Mar y Litoral.

#### SINDICATO DE EMPRESA Y DE RAMA

Actualmente, en el movimiento sindical tenemos un debate organizativo que tiene implicancias prácticas y vitales para todos. Los trabajadores pueden seguir organizándose mediante sindicatos de empresa, con un mínimo de 20 afiliados, circunscritos a la empresa donde laboran. Por otro lado, pueden formar un sindicato de rama, ya sea regional o nacional; con un mínimo de 50 trabajadores, así en las empresas donde tienen afiliados se constituyen “secciones sindicales”.

La forma “sindicato de empresa” se encuentra en crisis, aquí en el Perú y en todo el mundo. Los cambios en la organización del trabajo, la flexibilidad, la tercerización y la desregulación laboral permiten a los empleadores desaparecer los sindicatos de empresa con mucha facilidad. La figura es sencilla: una vez registrado el sindicato, la empresa despidió de manera arbitraria a los dirigentes electos y amenaza a los demás para que se desafilien. Luego cuando el sindicato dispone de menos de 20 afiliados, se anula su registro sindical. El sindicato desaparece. Y aquí no pasó nada.

En el caso del sindicato de rama, la figura es diferente. La diferencia es que con el Sindicato de Rama, la organización no deja de existir. Podremos tener derrotas en algunas empresas pero la estructura y la legalidad de la organización se mantienen. Más aún cuando para formar una sección sindical basta con tres trabajadores.

Entonces, ¿Por qué aún existen trabajadores y grupos que prefieren el sindicato de empresa? Por un lado se argumenta que es más fácil alcanzar una negociación colectiva con dicha forma organizativa y que las “secciones sindicales” no pueden negociar colectivamente. FALSO. En general, en las empresas donde es posible una negociación colectiva, se debe a razones independientes de la forma de organización gremial.

## PLANIFICACIÓN SINDICAL

¿Me podrías indicar, por favor, hacia dónde tengo que ir desde aquí?

Eso depende de a dónde quieras llegar – contestó el gato.

Amíno me importa demasiado a dónde... -empezó a explicar Alicia.

En ese caso, da igual hacia dónde vayas – interrumpió el gato.

...siempre que llegue a alguna parte – terminó Alicia a modo de explicación.

¡Oh! Siempre llegarás a alguna parte – dijo el gato – si caminas lo bastante

Alicia en el país de las Maravillas. Lewis Carroll

### 3.1 Introducción

Para los sindicatos, la planificación es un proceso<sup>9</sup> de gran utilidad porque permite una conducción política de mediano plazo, evitando que la organización se guíe sólo por los aspectos coyunturales. A través de ella el dirigente sindical identifica la tarea central de su organización.

El instrumento de la planificación comprende una serie de criterios y recomendaciones que busca ayudar a quienes toman decisiones a que estas sean mejores, reduciendo el riesgo de equivocaciones que puedan afectarlos. La capacidad de planificar se desarrolla a través de la práctica y uso continuo de la planificación. La planificación puede ser estratégica, táctica u operacional.

Cuadro N° 2. Tipos de Planificación

Tipo de planeación	Nivel	Alcance	Objeto
Estratégica	Institucional	Largo plazo	Evaluación de Debilidades, oportunidades, fortalezas y diseño de estrategias.
Táctica	Intermedio	Mediano plazo	Conversión e interpretación de estrategias en planes concretos en el nivel departamental.
Operacional	Operacional	Corto plazo	Subdivisión de planes tácticos de cada departamento en planes operacionales para cada tarea.

Fuente: Idalberto Chiavenato. Administración "Procesos Administrativos", segunda edición 1998.

<sup>9</sup> Un Proceso, supone un conjunto de etapas sucesivas y complementarias.

### 3.2 Requerimientos para elaborar la Planificación

Para planificar debemos tener en cuenta lo siguiente:

- Ubicarnos en la realidad.
- Definir los objetivos.
- Establecer acciones y prioridades.
- Evaluar la disponibilidad de los recursos.
- Definir las alternativas.

Cuadro N° 3. Requerimientos de la Planificación

Ubicarnos en la realidad.	Cuáles son las situaciones, los hechos y los problemas que la configuran. Por qué la realidad es así, y cuáles son sus causas y consecuencias. Exige un estudio y un análisis de la realidad global y particular.
Definir los objetivos	Confrontando nuestros principios y valores con la realidad hay que definir donde queremos llegar y precisar lo que debemos lograr. Exige tener muy claros los objetivos estratégicos y operacionales.
Establecer acciones y prioridades	Definir las acciones a realizar con un estricto orden de prioridades. Seleccionar las tareas esenciales y realizables.
Evaluar la disponibilidad de los recursos	Disponer de ejecutores (de acuerdo a las actitudes, habilidades y cualidades), y medios materiales en general y elaborar un presupuesto.
Definir las alternativas	Conservando la coherencia, hay que definir alternativas eficaces, posibles, para lograr los objetivos.

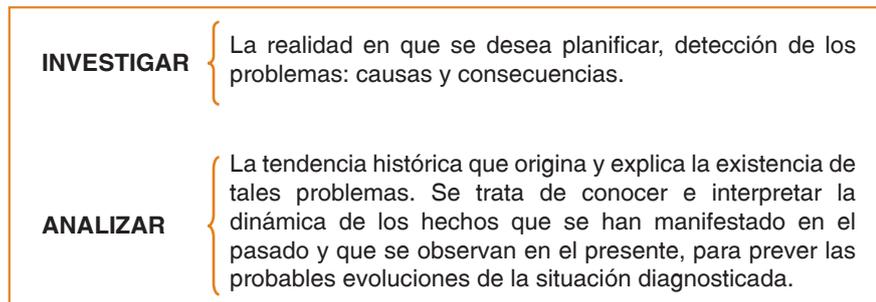
### 3.3 Etapas de la Planificación

Existen diferentes denominaciones y propuestas para definir las etapas de la planificación. En este caso, asumiremos que son las siguientes:

- Diagnóstico situacional.
  - Definición de objetivos
  - Estrategia general
  - Plan de acción.
- a. Diagnóstico situacional: Es un primer paso para resolver los problemas que dificultan que nuestras organizaciones alcancen sus objetivos. Consiste en hacer un listado de los principales problemas que aquejan a la organización para analizarlos y entenderlos.

CONOCER PARA ACTUAR  
CONTRIBUIR A TRANSFORMAR

El diagnóstico significa: investigar y analizar.

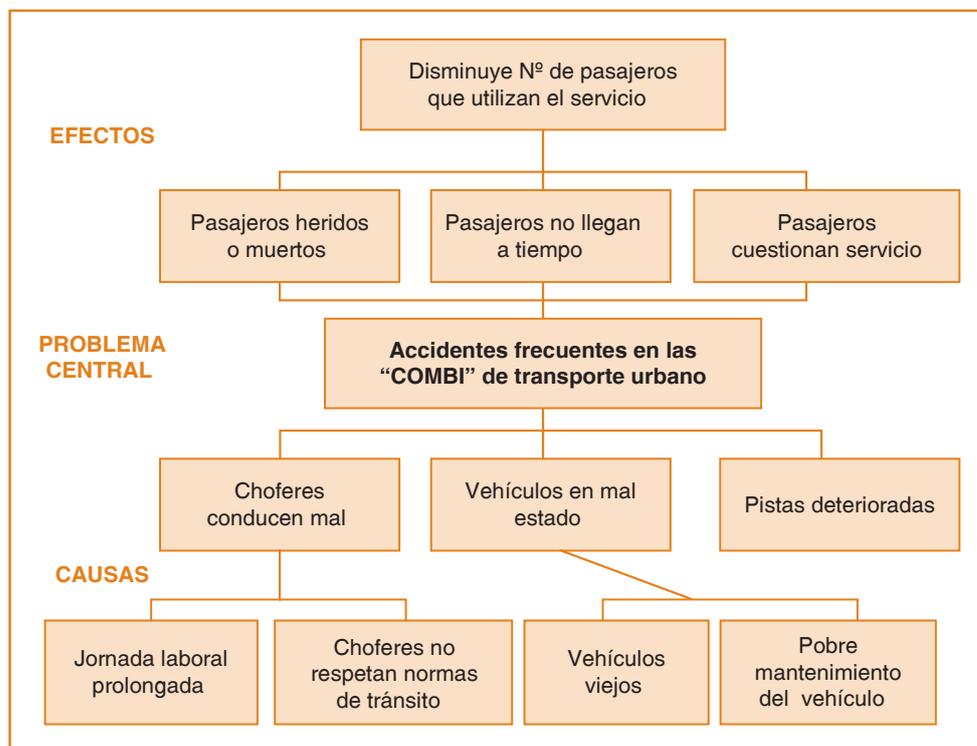


Analizar un problema implica descomponer el mismo en sus partes, de tal manera que nos permita ubicar sus fuerzas generadoras. Ubicar las CAUSAS del problema permite identificar los espacios donde se debe actuar para eliminarlo o minimizarlo.



La forma más común de graficar estos elementos es a través de un flujo-grama o árbol de problemas<sup>10</sup>. Una vez elaborados los árboles para cada problema nos será más fácil poder concretar las acciones que están dirigidas a resolver los problemas planteados.

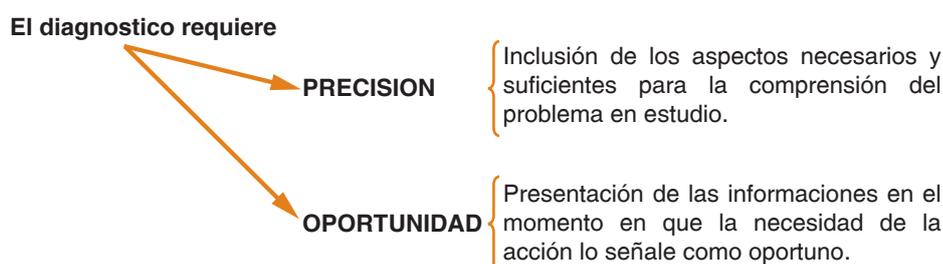
Cuadro Nº 4: Ejemplo de Arbol de Problemas



<sup>10</sup> El árbol de problemas recoge las causas y efectos de un problema considerado el principal o central de una organización. La relación de causa a efecto se muestra gráficamente de abajo (causa) hacia arriba (efecto).

El diagnóstico debe:

- Realizar el análisis de la probable evolución desde la situación inicial hasta la situación futura.
- Ubicar los espacios estratégicos para la acción.
- Precisar la situación inicial de la que se parte.
- Analizar la viabilidad de las posibles alternativas capaces de conducir desde la situación inicial hasta la situación deseada.



Además podemos analizar las condiciones externas a la institución (Amenazas<sup>11</sup> y Oportunidades<sup>12</sup>) y las internas (Fortalezas<sup>13</sup> y Debilidades<sup>14</sup>), utilizando un análisis FODA. Para este análisis podemos tomar en cuenta los siguientes cuadros (los aspectos pueden variar).

AMENAZAS Y OPORTUNIDADES (Externas)

Aspecto	Amenazas	Oportunidades	Estrategias
En materia laboral			
En el ámbito sindical			
En el ámbito económico.			
En el ámbito ...			

FORTALEZAS Y DEBILIDADES (Internas)

Aspecto	Fortalezas	Debilidades	Factores Clave
Gestión de la Organiz. Sindical			
Recursos Humanos			
Relación con otros actores.			
Respecto a ...			

11 Amenaza, es un aspecto LIMITANTE que existe FUERA de la organización y que puede dificultar la implementación de alguna línea de acción.

12 Oportunidad, es un aspecto POSITIVO que existe FUERA de nuestra organización y que puede favorecer la implementación de alguna línea de acción

13 Fortaleza, es un aspecto POSITIVO que existe al INTERIOR de nuestra organización y que puede favorecer la implementación de alguna línea de acción.

14 Debilidad, es un aspecto LIMITANTE que existe al INTERIOR de la organización que puede dificultar la implementación de alguna línea de acción.

- b. Definición de objetivos: Un segundo paso supone el diseño de la direccionalidad que observará el conjunto de propuestas de acción dirigidas a enfrentar justamente los problemas considerados como prioritarios o claves. Esta dirección la brinda los objetivos. Debemos, entonces, definir con precisión lo que nuestra organización busca.



No se trata de hacer una enumeración de objetivos, sino de la búsqueda de una nueva situación (situación objetivo). Se debe precisar los resultados que deseamos obtener en función de los problemas hallados y priorizados. Para organizar esta información podemos utilizar la siguiente matriz:

Problema	Objetivos	Resultados esperados <sup>15</sup>
Problema 1: _____ _____	Obj. x: _____ _____	R1: _____ R2: _____
	Obj. y: _____	R3: _____
Problema n: _____ _____	Obj. z: _____ _____	R4: _____ _____

- c. Estrategia general<sup>16</sup>: Este tercer paso permitirá guiar nuestras decisiones y acciones. Esto supone evaluar la interacción con otros actores que reaccionan frente al plan, bien sea para oponerse, cooperar o adherirse al mismo.



La estrategia debe permitirnos hacer uso adecuado de las oportunidades que ofrece el contexto situacional a una organización para llevar adelante su plan. Debemos entonces tomar en cuenta quienes pueden ser nuestros aliados (otros actores o instituciones) actuales y potenciales que impulsen el plan y frente a qué oponentes deberemos aplicar recursos para vencer su resistencia.

La idea es que la organización se vaya colocando con cada una de sus jugadas en la mejor posición, incrementando su capacidad de acción, el

<sup>15</sup> Es conveniente utilizar los resultados del análisis FODA para definir esta sección.

<sup>16</sup> Para la planificación, la estrategia implica “la interacción con otros actores que reaccionan frente al plan, bien sea para oponerse, cooperar o adherirse”.

campo de sus recursos disponibles y controlando nuevas variables, que a su vez le permitan realizar operaciones más exigentes. El encadenamiento de estas instituciones particulares en el camino hacia la situación objetivo es lo que constituye la estrategia.



La estrategia es un medio para encadenar situaciones crecientemente favorables para mi organización y desfavorables para el otro, en circunstancias donde el otro intenta hacer lo mismo que nosotros.

d. Plan de acción. El cuarto paso es poner en operación el plan ya diseñado, a partir de las orientaciones establecidas en la estrategia. El plan de acción debe describir las principales acciones a realizar para alcanzar las metas. El sindicato debe prever un plan de acción que responda a todas y cada una de las metas que se han fijado. Para realizar el plan de acción se puede utilizar la siguiente matriz sugerida:

Actividad	Objetivo	Estrategia	Destinatarios	Responsable	Plazo	Recursos necesarios
¿Qué se va hacer?	¿Para qué?	¿Cómo?	¿Para quién?	¿Quién lo hará?	¿Para qué fecha?	¿Con qué?

Finalmente, las principales dificultades que pueden presentarse en este momento son:

- Tendencia a ocuparse de lo urgente y no de lo estratégico.
- Discrepancia entre la velocidad con que cambia la situación y la velocidad con que un actor puede hacer el plan.

## ESQUEMA SUGERIDO PARA ELABORAR UN PROYECTO ORGANIZATIVO

- Nombre del Proyecto: \_\_\_\_\_
- Formulación y fundamentación del problema: (¿cuál es el problema priorizado y por qué queremos resolverlo?) (anexar árbol de problemas y análisis FODA).
- Objetivos (Se debe precisar que esperamos lograr como resultado de la intervención realizada)

---

---

---

- Estrategias: (son las líneas generales de acción como: la informativa, la financiera, la de alianzas, etc).
- Actividades y metas: (señalarlas en forma concreta y específica las actividades a realizar y metas a lograr por cada objetivo propuesto).

---

---

---

- Recursos: ¿con qué elementos contamos?

a. Personales : \_\_\_\_\_

b. Financieros: \_\_\_\_\_

c. Físicos o de infraestructura: \_\_\_\_\_

- Obstáculos (se deben tener claros, con la finalidad de encontrar la manera de superarlos).
- Responsables: (Es importante asignar tareas, con la obligación de informar y evaluar las acciones).

---

---

- Cronograma (cuadro de distribución de actividades según tiempo previsto para el proyecto).

---

- Presupuesto (costeo de cada una de las actividades previstas. La suma de todos estos costos, es el costo total del proyecto).

---

---

## FORMACIÓN SINDICAL

### TEMA 4

La formación sindical cumple un rol importante en el desempeño y desarrollo de la organización. Es un instrumento estratégico que debe estar al servicio de la acción sindical y el crecimiento organizativo de la CGTP. Para que la formación de trabajadores y trabajadoras sea beneficiosa para ellos y para la organización, es necesario que se planifique adecuadamente.

### 4.1 Modalidades de Formación

Actualmente y de manera general, podemos diferenciar dos modalidades de formación: la formación presencial y la formación a distancia (que puede ser completamente virtual o semipresencial).



a. La formación presencial. Se caracteriza porque el formador/es y los participantes comparten un mismo espacio físico en un mismo tiempo. Esta formación puede darse de diversas formas: conferencia, taller, cursillo, seminario, simposio, mesa redonda, etc.

b. La formación a distancia. En el marco de la educación a distancia pueden diferenciarse distintos sistemas

por ejemplo el virtual (e-learning, donde la separación física entre el formador/tutor y el participante es absoluta) y el semipresencial (se combina actividades presenciales con actividades virtuales. Ejem. El presente curso se desarrolla en la modalidad semipresencial). Según Lorenzo García Aretio<sup>17</sup>, la educación a distancia presenta las siguientes características:

- Separación entre el facilitador y el participante durante la mayor parte del proceso educativo.
- Utilización de medios técnicos.
- La organización educativa de apoyo, seguimiento y evaluación, es determinante para la calidad final.
- Aprendizaje independiente y flexible.

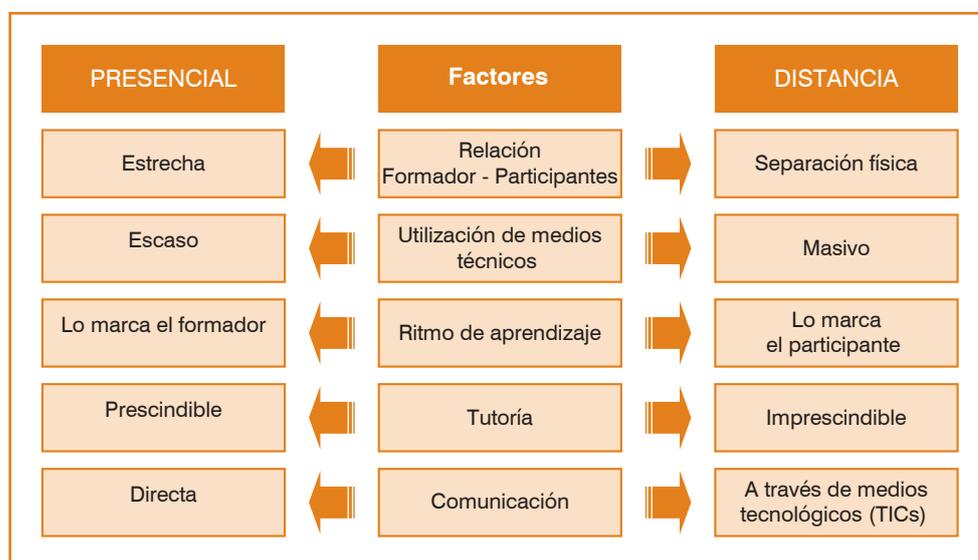


<sup>17</sup> Si usted desea profundizar este punto, le sugerimos leer el texto "Características de la educación a distancia" de Lorenzo García Aretio, 1999. Que ubicará en el aula virtual.

- La organización, metodología y tecnología se orientan, siempre, a mejorar la comunicación bidireccional entre alumno y sistema.
- Aplicación necesaria del enfoque tecnológico
- Comunicación masiva.
- Procedimientos industriales (depende del número de participantes)

Si hacemos un ejercicio comparativo entre la educación presencial y la educación a distancia, encontramos lo siguiente ver cuadro Nº 5)

Cuadro Nº 5: Relación entre los factores que intervienen en la educación presencial y a distancia



Al margen de la modalidad educativa utilizada, existe cierto consenso respecto a las condiciones que favorecen el éxito del proceso de enseñanza –aprendizaje, podemos mencionar las siguientes:

- En los procesos de formación de trabajadores, el énfasis debe estar en su desarrollo integral y no tanto en la materia objeto de estudio.
- La educación sindical debe partir de la realidad de los participantes, de lo sencillo a lo complejo, de lo concreto a lo abstracto. Compatibilizar la teoría con la práctica.
- La educación sindical debe insistir en el intercambio de experiencias educativas y promover la adquisición de nuevas habilidades, actitudes y conocimientos.
- Debe utilizarse todas las técnicas audio–visuales, medios de comunicación y métodos activos que permitan a los participantes comunicarse para alcanzar los objetivos de formación.

## 4.2 Elementos de la Formación

En el proceso formativo intervienen distintos elementos que median el proceso de enseñanza – aprendizaje. La mediación pedagógica es diferente en la modalidad presencial y a distancia. En el caso de la educación presencial es el docente que actúa como mediador; mientras que en la educación a distancia esto se da a través de los textos (e-learning) o de los textos con el apoyo del tutor (semipresencial). En esta sección sólo haremos referencia a dos de los elementos que intervienen en el proceso formativo: el formador y el participante.



a. El Formador/a Sindical. Es aquella persona encargada de facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje en la acción formativa, es decir es quien establece una relación significativa con y entre los participantes a fin de promover en ellos nuevas competencias tomando en cuenta su experiencia/práctica.

Si bien la actividad de formar y facilitar el aprendizaje es una actividad humana que todos hacemos de alguna manera, es necesario reunir determinadas características y competencias (que se pueden adquirir mediante un proceso de formación) para cumplir a cabalidad este rol. Es recomendable que el tutor o tutora reúna o se acerque al siguiente “perfil”.<sup>18</sup>

### Perfil del Formador

- Conocimientos: Pedagógicos, sindicales, técnicos, culturales.
- Habilidades: capacidad de búsqueda y transmisión de información con precisión, claridad y coherencia (buen comunicador); planificador, organizador y coordinador; habilidades sociales; dominio de métodos, técnicas y recursos, capacidad de diseño y elaboración de materiales y actividades formativas; capacidad para tomar decisiones y solucionar problemas; capacidad de integración de experiencias procedentes de diversos ámbitos como base para la mejora y actualización de la formación, capacidad de valoración de la propia actividad.
- Actitudes: Positiva, crítica, constructiva, predisposición a la ayuda, respeto hacia los compañeros, flexibilidad, escucha activa.

b. Los Participantes. Son las personas a quienes va dirigida la formación. Estos pueden ser: afiliados, delegados, cuadros sindicales, formadores, etc. En el contexto sindical, la formación está dirigida básicamente a

<sup>18</sup> Escuela Julian Besteiro. “Guía didáctica del Formador Sindical”

personas adultas<sup>19</sup> entre 18 a 70 años de edad. En este amplio intervalo de edades existe una serie de características físicas, psicológicas, etc. que se han de considerar al momento de impartir un curso debido a que influyen en la forma en que aprende cada persona adulta.

¿Cómo aprenden los adultos?

Cada adulto tiene un estilo de aprendizaje y utiliza una serie de estrategias específicas para aprender. Como señala Wegs<sup>20</sup>, los adultos aprenden mediante un proceso donde primero reciben la información nueva y la conectan con sus conocimientos previos, la interpretan sobre la base de su propia experiencia y construyen un conocimiento que los capacita para actuar en situaciones concretas. Los adultos al desempeñar un papel activo, aportan sus experiencias, sus planteamientos, solucionan problemas y logran un aprendizaje más duradero. El cuadro N° 6 te ayudará a identificar bajo qué circunstancias aprende mejor la persona adulta y qué acciones sugerimos para que el formador facilite dicho proceso.



Recuerda:

Las personas retienen...

El 20% de lo que escuchan, el 30% de lo que ven, el 50% de lo que escuchan y ven, el 70% de lo que escuchan, ven y dicen y el 90% de lo que hacen, escuchan, ven, y dicen.

<sup>19</sup> La persona adulta es aquel hombre o mujer, que desde el punto de vista biológico ha concluido un crecimiento físico y ha logrado una estructura corporal; psicológicamente ha alcanzado la madurez y ha logrado el desarrollo de su inteligencia; jurídicamente tiene la mayoría de edad; socialmente obtiene derechos y obligaciones que debe cumplir con responsabilidad; y económicamente se incorpora a las actividades productivas y creadoras.

<sup>20</sup> WEGS, Cristina (2003): Manual de referencia. Capacitación eficaz en salud reproductiva: Diseño y ejecución del curso, Pág. 14

Cuadro Nº 6: Circunstancias en que aprenden mejor los adultos<sup>21</sup>

Los adultos aprenden si:	En consecuencia, se sugiere que los formadores
Tienen motivos poderosos y finalidades bien definidas.	Intercambien ideas, sobre expectativas del curso.
La experiencia de aprendizaje satisface sus necesidades inmediatas.	Identifiquen necesidades de los participantes. Diseñar contenidos y estrategias adecuadas.
El formador comprende sus responsabilidades en: trabajo, hogar, etc.	Se relacionen con los participantes informándose de sus trabajos y de sus formas de vida.
Aceptan la responsabilidad de su propio aprendizaje	Establezcan y acuerden las normas de grupo que crean un ambiente de responsabilidad de aprendizaje.
Se les trata como tal y de igual a igual.	Crean un ambiente amistoso y orienten el proceso formativo como una responsabilidad común.
La formación se apoya en sus conocimientos y experiencias.	Organicen debates e intercambios de información, especialmente si son temas desconocidos.
Conocen la finalidad de las actividades que realizan.	Comuniquen a los participantes los objetivos y resultados esperados de la actividad formativa.
Practican, repasan y contrastan lo que han aprendido.	Organicen actividades prácticas relacionadas con el aprendizaje para reforzarlo.
Se refuerza su aprendizaje	Aseguren la retroalimentación inmediata.
Pueden aplicar lo aprendido en su vida.	Den oportunidades para aplicar lo aprendido.

<sup>21</sup> Adaptado de la Escuela Julián Besteiro (1999): Itinerario Formativo para Delegados. Guía del Monitor. Pág. 16.



## Unidad Didáctica N° 2



DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



## ACTIVIDAD SUGERIDA 2

**A**ntes de iniciar el estudio de la unidad 2, te invitamos a reflexionar en torno a las siguientes preguntas relacionadas al tema del derecho colectivo de trabajo. Se sugiere desarrollar esta actividad en grupo.

1. En tu actividad laboral ¿Cuál es el nombre del sindicato que ejerce la representación colectiva de los trabajadores y las trabajadoras?

---

---

---

2. ¿Qué opina de la representación que hace tu sindicato en defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras?

---

---

---

---

3. Sugiera dos aportes para mejorar la representación que hace tu Sindicato a favor de los trabajadores y trabajadoras?

a. 

---

---

b. 

---

---

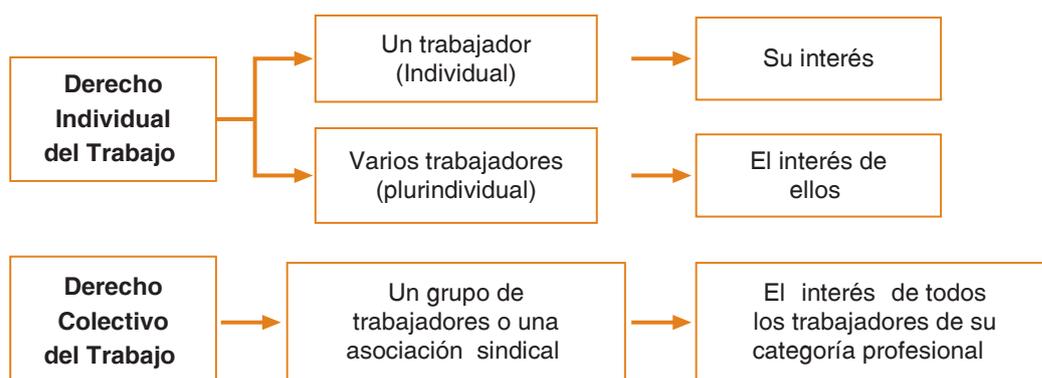
Después de realizar esta actividad, inicie el estudio de la II unidad del curso.

TEMA  
5

## DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

“...Mucho se ha especulado sobre la verdadera significación o importancia del derecho colectivo del trabajo dentro del contexto del derecho laboral, ... hay quienes consideran que es consecuencia directa de esa gran regulación jurídica conocida como derecho individual del trabajo cuyo núcleo es la relación de trabajo, mientras otras voces advierten que de no haberse dado los persistentes movimientos obreros de los siglos XVIII y XIX para luchar por el establecimiento de mejores y más dignas condiciones de trabajo, difícilmente se hubieran conseguido garantías para el surgimiento del derecho sindical como elemento determinante de la gestión colectiva y, así mismo, difícilmente se hubiesen expedido normas para superar la situación de desigualdad y de injusticia de los trabajadores asalariados frente al poder económico y social entonces detentado por los patronos”<sup>1</sup>

El derecho colectivo del trabajo está conformado por tres derechos fundamentales (existen otros; pero los mencionados no pueden faltar): la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Estos pilares del derecho colectivo del trabajo, son partes de un todo, y conforman el conjunto de derechos que tienen los trabajadores y las asociaciones sindicales para defender sus intereses. El gráfico que está a continuación nos ayuda a comprender las diferencias entre el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo.



En los siguientes temas de la presente unidad se desarrolla los tres pilares del derecho colectivo del trabajo, complementando esta información con los convenios internacionales de la OIT.

<sup>1</sup> AFANOR, Fernando. Derecho colectivo del trabajo. Caracas, 1999.

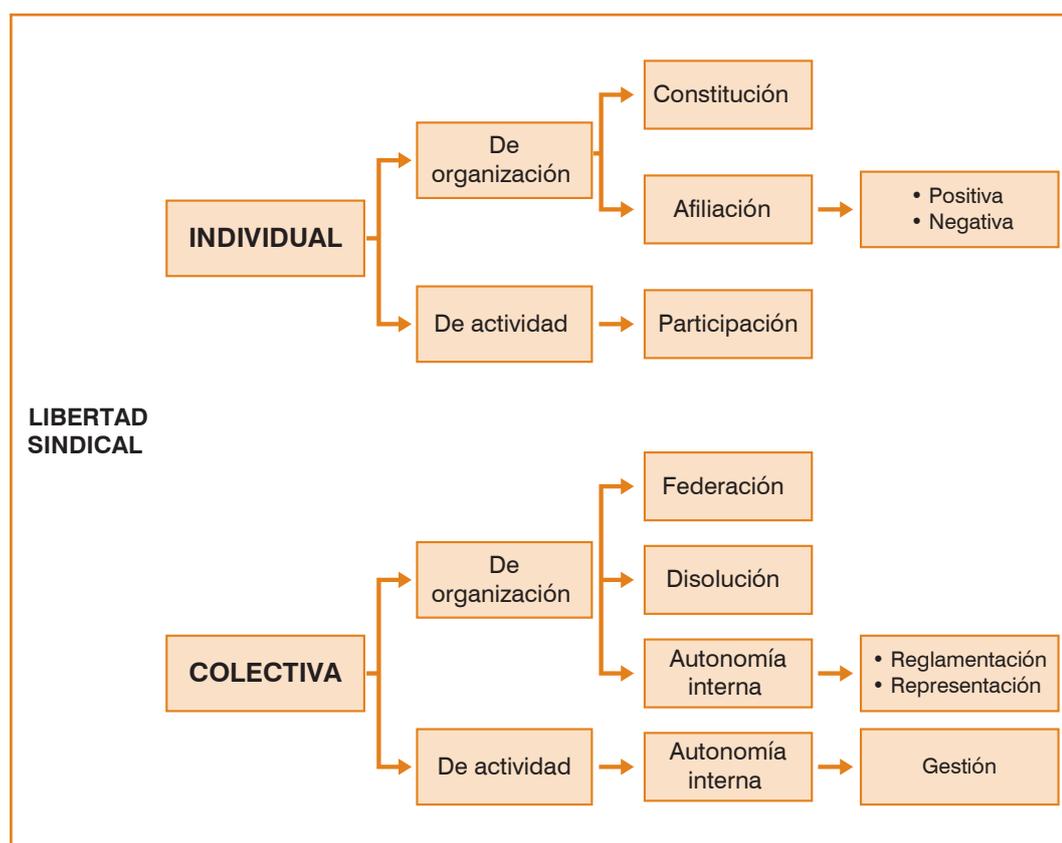
# LIBERTAD SINDICAL



## 6.1 Concepto de Libertad Sindical

Cuando se define la libertad sindical, se alude a un conjunto de derechos que son ejercidos por los trabajadores (tanto individual como colectivamente), frente al Estado, frente a los empleadores, frente al sindicato que debe representarlos, frente a un colectivo de trabajadores cualquiera, frente a otro trabajador. Para el jurista peruano Javier Neves, “todos estos aspectos son combinables entre sí”. El resultado, sería el propuesto en el cuadro N° 7.

Cuadro N° 7: Libertad Sindical<sup>2</sup>



## 6.2 Normas Internacionales que amparan la Libertad Sindical

La Libertad Sindical se encuentra consagrada con el mayor grado de protección en los Tratados, Convenios y Declaraciones Internacionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la reconoce como uno de sus “Derechos Fundamentales”. (Ver cuadro N° 8).

<sup>2</sup> Tomado de “Derecho Colectivo de Trabajo”. Javier Neves Mujica. PLADES, Lima- Perú, 2003.

## Cuadro N° 8: Normas Internacionales que amparan la Libertad Sindical

<b>Declaración Universal de los Derechos Humanos. Art. 23</b>
“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.
<b>El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Art. 22</b>
Art 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. Art 2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía. Art 3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.
<b>Pacto Inter. de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Art. 8°</b>
Los Estados se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus derechos económicos y sociales.
<b>Convención Americana de Derechos Humanos. Art. 16°</b>
Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier índole.

Asimismo, la OIT ha procurado generar instrumentos de defensa y protección de la libertad sindical. Pero por sobre todos ellos, es en el Convenio N° 87 y el Convenio N° 98 donde se alcanza a desarrollar un sistema de normas internacionales que se consagrarían luego en las piezas fundamentales del marco jurídico internacional que protege el derecho de la libertad sindical. Veamos cuales son los derechos “expresamente” consagrados en los Convenios 87° y 98° de la OIT:

Derecho de afiliarse	Art. 2. del Convenio N° 87
Derecho a constituir sindicatos sin autorización previa	Art. 2. del Convenio N° 87
Derecho de organizar libremente el sindicato	Art. 3. del Convenio N° 87
Derecho de los sindicatos a obtener personería jurídica	Art. 7. del Convenio N° 87
Derecho de los sindicatos a no ser disueltos administrativamente	Art. 4. del Convenio N° 87
Derecho a constituir federaciones y confederaciones	Art. 5. del Convenio N° 87
Derecho a afiliarse a entidades Internacionales	Art. 5. del Convenio N° 87
Derecho de los trabajadores al fuero sindical	Art. 1. del Convenio N° 98

La OIT ha adoptado también otros Convenios significativos que se refieren a la protección de la libertad sindical como los Convenios 135 (sobre los representantes de los trabajadores) y 151 (sobre relaciones de trabajo en la administración pública).



Recuerda:

La libertad sindical es un derecho humano y fundamental que permite a los trabajadores la defensa y promoción de sus derechos para asegurar condiciones dignas de salario, de vida y de trabajo. Es un derecho humano porque es consustancial a la dignidad del hombre en el trabajo y porque es una condición indispensable para el progreso económico y social. Su incumplimiento por parte de los empleadores y del gobierno puede ser denunciado ante organismos nacionales e internacionales.

### 6.3 Normas Nacionales que amparan la Libertad Sindical<sup>3</sup>

- a. Constitución Política: La libertad sindical se encuentra protegida en la Constitución peruana. La constitución de 1979 consagraba la libertad sindical, mencionando sus principales rasgos: derecho de constitución sin autorización previa, libertad de afiliación positiva y negativa, derecho de federación, libre organización y actividad sindical, disolución por acuerdo de sus miembros o por el Poder Judicial y fuero sindical (artículo 51). También señalaba expresamente las exclusiones al ámbito subjetivo del derecho: los funcionarios del Estado con poder de decisión o que desempeñan cargos de confianza, los miembros de las fuerzas armadas y la policía y los magistrados (artículos 61 y 243).

La Constitución de 1993 se ocupa de la libertad sindical en dos de sus secciones: al tratar sobre los derechos fundamentales de la persona (numeral 13 del artículo 2) y sobre los derechos sociales y económicos (numeral 1 del artículo 28). Asimismo, aunque en negativo, vuelve a ella para determinar las exclusiones al derecho (artículos 42 y 153).

En cuanto a las exclusiones al ámbito subjetivo del derecho, la Constitución de 1993 repite las contempladas en la de 1979, añadiendo explícitamente la de los fiscales. Aquí el nuevo texto - en verdad al igual que el antiguo - concuerda con los Convenios 87 y 151 de la OIT, que autorizan tales segregaciones.

- b. Legislación peruana. La legislación peruana contempla que en el sector privado (empresas del Estado y los organismos públicos sujetos a dicho régimen), las normas básicas que regulan la sindicación son la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante: LRCT), aprobada por el Decreto Ley 25593, modificada por la Ley 27912, y su

<sup>3</sup> Tomado de "Derecho Colectivo de Trabajo". Javier Neves Mujica. PLADES, Lima- Perú, 2003.

Reglamento, contenido en el Decreto Supremo 011-92-TR, modificado por los Decretos Supremos 009-93-TR, 013-2006-TR y 014-2007-TR. En el caso del Sector público, la sindicación en el sector público se rige por el Decreto Supremo 003-82-PCM (modificado por el Decreto Supremo 099-84-PCM) y el Decreto Supremo 026-82-JUS. El Decreto 063-90-PCM modificó a los Decretos Supremos 003-82-PCM y 026-82-JUS.

#### 6.4 Mecanismo de Protección a la Libertad Sindical: El Comité de Libertad Sindical de la OIT

Sabemos por nuestra práctica sindical que el ejercicio de la libertad sindical está limitado tanto porque proliferan las prácticas antisindicales desde el Estado y los empleadores y/o porque las legislaciones nacionales no favorecen la actividad sindical. Ante esta realidad, las organizaciones sindicales deben ser conscientes que existen mecanismos válidos para lograr un ejercicio efectivo de este derecho. Si bien estos mecanismos no garantizan la completa superación de las violaciones que sufre este derecho, sí constituyen un mecanismo para presionar a los gobiernos y así apoyar la lucha de los sindicatos en defensa de los derechos laborales.

La OIT ha creado el Comité de Libertad Sindical como una instancia donde se analizan las "Quejas a la violación de la libertad sindical". El procedimiento de tramitación de las quejas, así como las medidas que ella se deriva están claramente especificados por la OIT. A pesar que el desarrollo de este procedimiento y sus alcances no es materia de este curso, recomendamos revisar el material que ha preparado la OIT sobre este tema "Manual para la Defensa de la Libertad Sindical", que lo podrán encontrar en la siguiente página web: [www.oit.org.pe/sindi](http://www.oit.org.pe/sindi)



Recuerda:

La OIT ha promovido a lo largo de su existencia la adopción de los Convenios Internacionales y Recomendaciones que amparan los principales derechos laborales. Cuando un país miembro ratifica esos Convenios se compromete a desarrollar políticas nacionales que los promuevan así como a implementar los procedimientos legales necesarios para garantizar su ejercicio pleno

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA<sup>4</sup>



## 7.1 Concepto y Definiciones

La Negociación Colectiva ha sido definida de diversa manera, así por ejemplo Etala<sup>5</sup> ha definido a la Negociación Colectiva como “un proceso desarrollado entre dos partes – la parte empresaria y la parte obrera – que invocan y defienden intereses distintos, en el curso del cual ambas se comunican e interactúan influenciándose recíprocamente y como resultado de ese desarrollo normalmente se logra elaborar un producto mutuamente aceptado, el convenio colectivo de trabajo, destinado a reglar – con eficacia normativa – las condiciones de trabajo de la actividad, profesión, categoría de que se trate y eventualmente acordar materias que atañen a las relaciones entre las asociaciones pactantes”. Para el jurista Javier Neves, “la negociación colectiva puede concebirse como el cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo. Entre negociación y convenio hay, pues, una relación de procedimiento a producto”.

Ahora bien, la Negociación Colectiva, en tanto proceso en el cual se discuten cuestiones donde existen intereses diferenciados, no siempre concluye en la suscripción de un Convenio Colectivo de Trabajo. La Negociación Colectiva se desarrolla con el objetivo de alcanzar un Convenio Colectivo de Trabajo, pero esto entraña la necesidad de que ambas partes alcancen un equilibrio entre lo que están dispuestas a conceder y lo que pretenden conseguir, por consiguiente, no toda Negociación Colectiva culmina con la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo.

## 7.2 Importancia del Fomento de la Negociación Colectiva para los Sindicatos

Un proceso de Negociación Colectiva que tenga por objeto la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores, y que procure la justicia social, solo es posible con sindicatos fuertes e independientes. El derecho a la Negociación Colectiva, ejercido por sindicatos representativos, “empodera” a la representación de los trabajadores. En cambio, cuando el que negocia es un sindicato débil, muy probablemente no podrá obtener en el proceso negociador mejoras sensibles para sus representados.

Nosotros entendemos que la Negociación Colectiva, desarrollada en un ámbito de respeto mutuo por las reglas de la negociación -fundamental-

<sup>4</sup> Elaborado en base al texto “Derecho Colectivo de Trabajo”. Javier Neves Mujica. PLADES, Lima- Perú, 2003.

<sup>5</sup> ETALA, Carlos, “Derecho Colectivo de Trabajo”. Bs. Aires-Argentina. 2002.

mente la buena fe negociadora, y con actores representativos, tanto del sector sindical, como del sector empresarial, es una herramienta indispensable para promover los derechos de los trabajadores, pujar por la redistribución de la riqueza y la mejora de las condiciones de trabajo. Sin embargo, no debemos perder de vista que el proceso negociador se desarrolla en un contexto político-económico determinado, que condiciona la discusión colectiva, y por tanto la actividad sindical encuentra uno de sus espacios de debate, e intercambio con la representación empresarial en el marco de las negociaciones colectivas, pero no puede quedar acorralada en la discusión sectorial, si no por el contrario debe hacer escuchar su voz con relación al modelo productivo del país, formulando posiciones sobre el modelo económico, social y cultural desde la perspectiva del movimiento obrero.

### 7.3 Normas Internacionales que amparan la Negociación Colectiva

La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo. El cuadro N° 9 presenta las principales disposiciones contenidas en los Convenios Internacionales del Trabajo relativas a la Negociación Colectiva y a los Convenios Colectivos de Trabajo.(ver cuadro N° 9)

Cuadro N° 9: Normas internacionales que amparan la Negociación Colectiva

Instrumentos de la OIT referidos a la Negociación Colectiva	
Instrumentos de la OIT	Algunas referencias
Declaración de Filadelfia (1944)	En su capítulo III, letra e) se refiere a la necesidad de lograr el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.
Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. (1998)	Reconoce que todos los miembros de la OIT, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos (entre los que está el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva), tienen el compromiso de respetarlos.
Declaración tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.(2000)	Esta declaración incentiva la asociación y la cooperación entre las empresas, los trabajadores y los gobiernos para potenciar las contribuciones positivas en bien del progreso económico y social de los trabajadores.
Convenio 87 (1948)	La OIT adoptó este convenio relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. El principio que incluye este convenio, es una condición fundamental para que cualquier negociación colectiva sea bien conducida y logre sus objetivos.
Convenio 98 (1949)	Este convenio relativo al derecho de organizarse y de negociación colectiva, tiene como finalidad proteger a los trabajadores para que se organicen. Además promueve la negociación colectiva.
Convenio 154 (1981)	Es un convenio sobre el fomento de la negociación colectiva. Permite definir el campo de aplicación y la definición de la negociación colectiva.
Convenio 151 (1978)	Este convenio referido a las relaciones de trabajo en la administración pública, establece que las organizaciones de empleados públicos tendrán autonomía respecto a las autoridades públicas.

## 7.4 Normas Nacionales que amparan la Negociación Colectiva

La negociación colectiva estuvo regulada por la Constitución de 1979 y lo está por la de 1993. El contraste entre ambos textos podría hacerse a partir de tres elementos: el papel del Estado frente al derecho, los medios de solución de los conflictos laborales y el carácter del producto negocial. (Ver cuadro N° 10 y 11).

Cuadro N° 10: Protección Constitucional de la Negociación Colectiva.

ELEMENTOS	Constitución Política del Perú	
	1979	1993
Papel del Estado frente al derecho de la N.C.	Garantiza el derecho a la Negociación Colectiva.	Fomenta el derecho a la Negociación Colectiva.
Medios de solución de los conflictos laborales.	Regula por ley los procedimientos negociales y dirime en definitiva los desacuerdos entre las partes.	Promueve formas de solución pacífica.
Carácter del producto negocial.	El carácter del producto negocial es de "fuerza de ley".	El carácter del producto negocial es de "fuerza vinculante".

En lo que respecta a la legislación peruana, encontramos lo siguiente:

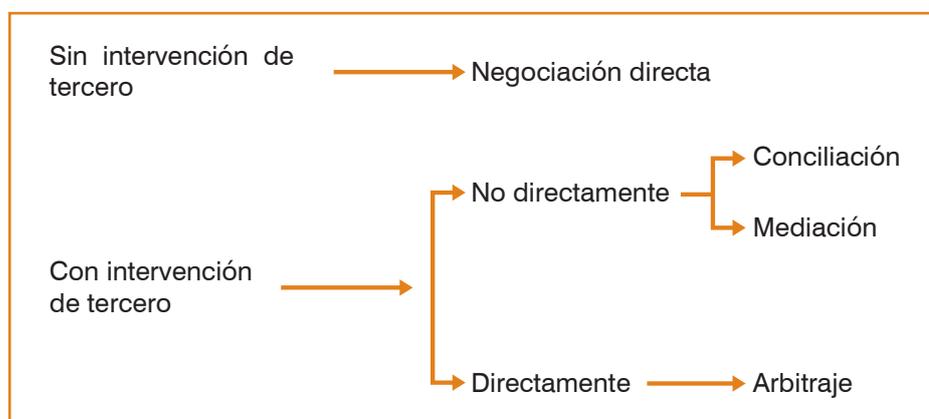
Cuadro N° 11: Protección en la legislación peruana de la Negociación Colectiva

Legislación Peruana	
SECTOR PRIVADO	SECTOR PÚBLICO
<ul style="list-style-type: none"> <li>El ordenamiento central está contenido en la LRCT y su Reglamento.</li> <li>Se aplica también a los trabajadores de las entidades y empresas del Estado sujetas al régimen privado, pero sólo en tanto las disposiciones específicas que las regulan no sean menos favorables (artículo 1 de la LRCT).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las normas básicas son el Decreto Supremo 003-82-PCM (modificado por el Decreto Supremo 099-84-PCM) y el Decreto Supremo 026-82-JUS.</li> <li>El Decreto Supremo 063-90-PCM modificó los Decretos Supremos 003-82-PCM y 026-82-JUS.</li> </ul>

## 7.5 Procedimiento de la Negociación Colectiva

El procedimiento de negociación debería ser lo bastante flexible como para permitir a las partes utilizar los medios de solución de conflictos colectivos de intereses que consideren más idóneos, en el orden que estimen más adecuado. A estos medios nos referimos en el Cuadro N° 12.

Cuadro N° 12: Medios de solución de conflictos colectivos de interés



La legislación nacional que regula el procedimiento negocial en el sector privado establece los siguientes hitos:

1. Determinación del nivel negocial. Deberían hacerlo las partes conforme a las reglas ya expuestas en el punto 3.2 de este trabajo (artículo 45 de la LRCT).
2. Designación de los representantes de las partes. Ya nos hemos ocupado también de esta cuestión en el punto 3.1 de este trabajo (artículos 47 a 49 de la LRCT).
3. Solicitud de información sobre la situación económica, financiera, social y otros asuntos pertinentes de la empresa. Los representantes de los trabajadores tienen derecho a solicitarla dentro de los 90 días anteriores al vencimiento del convenio colectivo vigente y el empleador está obligado a otorgarla. Si los trabajadores no guardaran reserva absoluta sobre la información recibida, se suspenderá el derecho de información y se les podrá sancionar por ello (artículo 55 de la LRCT y artículo 38 de su Reglamento). El CLS-OIT en los Casos 1648 y 1650 considera que esta última posibilidad no contraviene la libertad sindical.
4. Presentación del pliego. Los representantes de los trabajadores presentan su pliego en forma de proyecto de convenio colectivo, entre los 60 y los 30 días anteriores al vencimiento del convenio vigente (artículo 52 de la LRCT). También el empleador puede hacer lo propio, en la misma forma, aunque en este caso no se especifica el plazo (artículo 57 de la LRCT y artículo 43 de su Reglamento). La recepción del pliego de la organización sindical es obligatoria para el empleador (artículos 53 y 54 de la LRCT).
5. Valorización de las peticiones. Por pedido de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo valorizará las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico - financiera de la empresa y su capacidad para atender

- dichas peticiones. El dictamen será puesto en conocimiento de las partes, las que podrán formular observaciones (artículo 56 de la LRCT y artículo 39 de su Reglamento).
6. Inicio de la negociación directa. Dentro de los 10 días siguientes a la presentación del pliego debe iniciarse la negociación directa, que es la única etapa de realización imperativa (artículo 57 de la LRCT).
  7. Utilización de otros medios de solución de conflictos colectivos de intereses. Terminada la negociación directa, las partes podrán emplear diversos medios de solución de estos conflictos, como la conciliación, la mediación o el arbitraje. La utilización de uno de esos medios no excluye el uso de los demás (artículos 58 a 61 de la LRCT y artículo 42 y siguientes de su Reglamento).
  8. Opción entre el arbitraje y la huelga. Los trabajadores podrán elegir entre el arbitraje y la huelga como mecanismos para resolver la controversia. Si eligieran esta última, necesitarían la conformidad del empleador para sustituirla luego por el arbitraje (artículos 61 a 63 de la LRCT y artículo 46 de su Reglamento). En el primer caso tenemos, pues, un sistema de arbitraje potestativo y en el segundo, una de las modalidades de arbitraje facultativo (ver el cuadro 13). El CLS-OIT en los mismos casos señalados antes, ha considerado que estas disposiciones no violan la libertad sindical. En el caso de los servicios esenciales, el recurso al arbitraje ya no es obligatorio.

Cuadro N° 13: Sistemas de Arbitraje

SOMETIMIENTO A ARBITRAJE	Aceptación del Laudo por las partes	Tipo de arbitraje
Voluntario para ambas partes	Voluntario	Facultativo
Voluntario para los trabajadores		
Obligatorio para el empleador	Obligatorio	Potestativo
Obligatorio para ambas partes	Voluntaria	Facultativo
Voluntario para ambas partes	Obligatoria	Facultativo
Obligatorio para ambas partes	Obligatoria	Obligatoria

El ordenamiento referido al sector público establece un procedimiento negocial que transita por varias etapas, las más importantes son las siguientes:

1. Presentación del pliego: El sindicato mayoritario de la repartición presenta - como ya vimos - el pliego de peticiones. El plazo máximo para hacerlo es el 31 de marzo de cada ejercicio presupuestario. El convenio colectivo regirá desde el 1 de enero del ejercicio presupuestario siguiente (artículo 24 del Decreto Supremo 003-82-PCM y artículos 14 y 17 del Decreto Supremo 026-82-JUS).
2. Convocatoria a una Comisión Paritaria. El titular de la repartición la convoca. Dicha Comisión evalúa el pliego y busca una fórmula de arreglo, la que debe contar con la opinión favorable de la Comisión Técnica, si:
  - a. ésta se obtiene, el titular de la repartición expide la resolución aprobatoria correspondiente (artículos 25 y 28 del Decreto Supremo 003-82-PCM), y
  - b. no se obtiene, se devuelve los actuados a la Comisión Paritaria para que considere las observaciones, lo que podría conducir:
    - A que las recoja, caso en el cual se procederá a dictar la resolución aprobatoria respectiva, o
    - A que no las recoja, caso en el cual los actuados pasarán a conocimiento del Tribunal Arbitral (artículos 29 y 30 del Decreto Supremo 003-82-PCM).
3. Expedición del laudo arbitral. El Tribunal Arbitral expedirá el laudo debiendo tomar en consideración el informe emitido por la respectiva Comisión Técnica (artículo 32 del Decreto Supremo 003-82-PCM).

Este dificultoso trámite es comúnmente inobservado en la negociación colectiva del sector público. Lo mismo ocurre, en verdad, con el contenido negocial en el que se suele comprender las remuneraciones contra el texto expreso de la legislación.



Recuerda:

En el ordenamiento privado y el público, las partes negocian una vez al año. Configuran, por tanto, sistemas estáticos.

## 7.6 Técnicas de Negociación<sup>6</sup>

Dependiendo de las circunstancias, un negociador asumirá determinadas conductas que tiendan a satisfacer sus propios intereses. Por ejemplo:

- a. Centrarse en los intereses, no en las posiciones: Busque orientar la negociación hacia el logro de objetivos comunes en lugar de imponer los nuestros por sobre los de la contraparte.

<sup>6</sup> Tomado de "Técnicas de negociación". César Delgado y Gloria Abusada. Observatorio de Negociación Colectiva en Empresas Transnacionales. PLADES, 2003.

- b. Distinguir las personas de los problemas: Evite confrontaciones y ataques que desencadenan actitudes y conductas defensivas.
- c. Evitar el dogmatismo: Las afirmaciones categóricas generan resistencias cuando los temas son polémicos. Utilice expresiones como: "me parece", "yo veo las cosas así", "si estoy equivocado, por favor corríjame".
- d. Observar mucho y objetivamente: Un buen negociador observa en forma constante. Los interlocutores emiten señales no verbales (inflexiones de la voz, volumen, gestos, cambio de postura, ademanes, silencios, tics, etc.) que llevan consigo muchos tipos de significados que debemos aprender a entender.
- e. Escuchar activamente: Escuche bien las palabras que utiliza el oponente, su forma de construir frases, la elección de las expresiones. Escuchando bien lo que dice la contraparte, podemos conocer cuáles son sus reales necesidades y sus verdaderas intenciones dentro del procedimiento negocial.
- f. Preguntar: La pregunta inteligente es uno de los mejores medios para recabar información y también para motivar al interlocutor a considerar nuestros puntos de vista y "obligarlo" a recapacitar. Tenga listo un repertorio como reserva y como seguro para las emergencias.
- g. Recurrir al dramatismo: El dramatismo bien manejado es arma eficaz de persuasión. En las etapas críticas, el negociador sube y baja la voz; susurra; separa las palabras y las sílabas; se calla por completo; en ciertos momentos casi grita; en otros, mira fijamente al interlocutor, se le acerca y se aleja de él , mueve las manos, las tiende como puente, o las recoge como muralla.
- h. Utilizar el método de la lluvia de ideas: Lo utiliza el buen negociador e invita a los interlocutores a emplearlo junto con él.
- i. Negociar con las personas autorizadas: El negociar con una persona con autoridad limitada puede hacer que limitemos nuestras demandas.
- j. Uso apropiado del tiempo: Existen diversas formas de hacerlo:
  - Aplazar o dejar para después una respuesta. Permite al negociador pensar mejor su respuesta.
  - Realizar cambios radicales en el método, el asunto o el punto de vista. Sirve para enfriar una reunión o darle otro cariz.
  - Poner a la otra parte ante una situación consumada. Es eficaz cuando hay que tratar con gente que es pasiva o indecisa. Se puede utilizar en los asuntos que no son fundamentales, como por ejemplo: determinar el día de reunión y el lugar donde ésta se celebrará. En los temas más importantes es preferible no utilizarla.

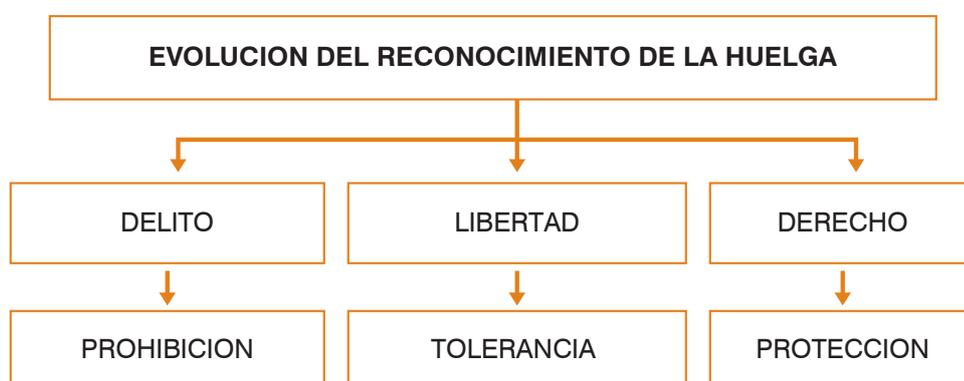
- k. **Formulación de límites:** Un negociador experto convoca reuniones, si es posible, tres días antes de navidad o fiestas patrias, pues tenemos un límite de tiempo natural, que en determinadas circunstancias le puede resultar favorable.
- l. **Replanteamientos:** A fin de superar las dificultades que se presentan en la negociación, resulta conveniente replantear el problema, los procedimientos o las normas.
- ll. **Desacreditar a la parte contraria o a uno de sus negociadores:** Si bien es contraria a la ética, debemos estar preparados en caso que la contraparte lo utilice.
- m. **Utilización de información fuera de contexto:** Puede darse el caso que una de las partes presente información parcial que le sea favorable y utilizarla como si fuera representativa del conjunto. De esta manera se puede conseguir que la contraparte la asuma como verdadera en beneficio de sus intereses.
- n. **Separar la negociación en partes:** En algunas ocasiones resulta conveniente separar la negociación punto por punto, sin buscar unir o globalizar los resultados parciales. El resultado final de tales "negociaciones" es a menudo un conjunto de compromisos paralelos.
- ñ. **Distraer a la contraparte:** Esto puede conseguirse de múltiples formas:
  - Haciendo una "finta". Un ejemplo de ello, es hacer creer que poseo información adicional.
  - Tomar más tiempo en cosas sin importancia para que la contraparte las combata como si efectivamente fueran importantes.

## DERECHO DE HUELGA

TEMA  
8

## 8.1 Concepto de Huelga

La huelga es un medio de acción directa de lucha de los trabajadores. Su comprensión radica en los fundamentos protectorios de los intereses de los trabajadores. Grisolia<sup>7</sup> distingue tres períodos históricos en la evolución de su reconocimiento legal: la represión, la tolerancia y la protección.



Avanzando en nuestra búsqueda de una definición de huelga seguiremos el análisis de Etala, quien señala que “[la huelga] es la cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos (según el diccionario de lengua española)... Sin embargo, no ocurre lo mismo con el concepto jurídico de huelga que solo puede ser definido con referencia a un determinado ordenamiento jurídico positivo”. Lo que Etala nos anticipa es que habrá sistemas nacionales que reconocen el derecho de huelga con amplitud, y otros que tendrán reglamentaciones del mismo, más o menos rígidas. Pese a esto, podemos afirmar que universalmente se reconocen dos rasgos caracterizadores de la huelga:

- Se presenta como una suspensión colectiva de la prestación de trabajo.
- La abstención debe tener por finalidad la defensa de los intereses de los trabajadores.

## 8.2 Normas Internacionales que amparan el Derecho de Huelga

El derecho de huelga no figura expresamente en la Constitución de la OIT, ni en la Declaración de Filadelfia. Tampoco está consagrado expresamente en los Convenios 87 y 98. Sin embargo, en opinión de la Comisión de

<sup>7</sup> GRISOLIA, Julio Armando. “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, Bs. As., Lexis Nexis, 2004.

Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, el derecho de huelga queda admitido sobre la base del derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción con el objeto de fomentar y defender los intereses de sus miembros (art. 3, 8 y 10 Convenio N° 87)<sup>8</sup>.

Por otro lado, debemos destacar el contenido normativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos determina en su artículo 8, numeral 1 que “los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: d) el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”. En similar sentido, se expresa en su punto 3 el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

### 8.3 Normas Nacionales que amparan el Derecho de Huelga

La Constitución de 1979 reconocía a los trabajadores el derecho de huelga, derivando a la ley la determinación de su forma de ejercicio (artículo 55). Asimismo, señalaba las categorías de trabajadores excluidas de aquél: funcionarios del Estado con poder de decisión o que desempeñan cargos de confianza y miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional (artículo 61).

La Constitución de 1993 reconoce también el derecho de huelga, pero sin señalar al titular del mismo, y cautela su ejercicio democrático. Ordena al Estado regular el derecho para que se ejerza en armonía con el interés social y señalar sus excepciones y limitaciones (numeral 3 del artículo 28). El propio texto indica como categorías excluidas del derecho a los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional (artículo 42), los jueces y fiscales (artículo 153).

La regulación de la huelga es unitaria para los sectores privado y público (artículos 1 y 86 de la LRCT). En este sentido habrá que atenerse a las prescripciones de la LRCT y su Reglamento.

### 8.4 Elementos de la Huelga

En el cuadro N° 14 se hace un breve resumen de los principales elementos de la huelga.

<sup>8</sup> OIT; Libertad sindical y negociación colectiva, Ginebra, 1994.

Cuadro N° 14: Elementos de la Huelga

Elementos	Breve Descripción.
TITULARES DEL DERECHO	Cualquier alianza de trabajadores Las organizaciones sindicales.
FINES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacer algún interés colectivo de los trabajadores.</li> <li>Defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores [inciso a) del artículo 73 de la LRCT].</li> <li>El CLS-OIT había considerado que los fines admitidos por nuestra LRCT, que eran sólo los profesionales, resultaban limitativos del derecho, porque excluían la búsqueda de soluciones a cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa. El cuestionamiento ha sido levantado.</li> </ul>
MODALIDADES	<p>La legislación peruana señala:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El carácter necesariamente pacífico de la huelga (artículos 72 y 79 de la LRCT).</li> <li>Admite como modalidades válidas las de ámbito espacial general o parcial y las de ámbito temporal indefinido o determinado (artículo 76 de la LRCT).</li> <li>Prohíbe las demás modalidades, consideradas irregulares: paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo (artículo 81 de la LRCT).</li> <li>La legislación sobre estabilidad laboral contempla como falta grave la realización de una huelga bajo varias de estas modalidades: reiterada paralización intempestiva, disminución deliberada y reiterada en el rendimiento y toma de rehenes o locales [incisos a), b) y f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).</li> </ul>
LÍMITES	<p>Nuestro ordenamiento no se refiere a los derechos que no pueden ser afectados sino a las actividades consideradas como servicios esenciales, y lo hace mediante una relación amplia y abierta (artículo 83 de la LRCT, modificado por la Ley 27912).</p> <p>La relación ya ha sido ampliada por Decreto Supremo 075-92-PCM, comprendiendo como servicio esencial a los de administración, operación equipamiento y mantenimiento de terminales y muelles en el país, sean marítimos, fluviales o lacustres (artículo 1).</p>
EJERCICIO	El ejercicio de la huelga es siempre colectivo. De este modo, los ordenamientos exigirán comúnmente el acuerdo mayoritario de los trabajadores implicados. Otros requisitos frecuentes son el del otorgamiento de un preaviso al empleador y el de la designación de los servicios mínimos y de mantenimiento. Estos últimos están dirigidos a la conservación de los bienes y equipos indispensables para la posterior reanudación de las labores. Para mayor detalle, se sugiere revisar la LRCT.
EFFECTOS	<p>a. Huelga legal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se suspende las relaciones individuales, exonerándose al empleador del pago de las remuneraciones.</li> <li>No se afecta la acumulación de antigüedad para la compensación por tiempo de servicios y las vacaciones [incisos b) y d) del artículo 77 de la LRCT, inciso d) del artículo 8 del Decreto Legislativo 650 e inciso i) del artículo 12 del Decreto Legislativo 713).</li> </ul> <p>b. Huelga ilegal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se pierde las remuneraciones y no se gana la citada acumulación de antigüedad.</li> <li>Se incurre en la posibilidad de un despido por falta grave, consistente en ausencias injustificadas.</li> </ul>

## 8.5 Formas de Ejercicio de la Huelga

En el cuadro N° 15, se hace un breve resumen de las formas más comunes de ejercer la huelga.

Cuadro N° 15: Formas de Ejercicio de la Huelga

Formas de ejercer la Huelga	
HUELGA POR TIEMPO INDETERMINADO.	No tiene definido su tiempo de finalización pretende durar hasta el logro del objetivo propuesto o hasta cesar la resistencia de la otra parte.
HUELGA POR TIEMPO DETERMINADO	Tiene desde su comienzo fijado el tiempo de su duración, ya sea en días o semanas
PAROS	Es la cesación de tareas que no comprende la totalidad de la jornada. Generalmente se concretan sin abandono de los lugares de trabajo.
HUELGA DE BRAZOS CAÍDOS	Se desarrollan sin abandono de los lugares de trabajo y pueden abarcar toda o parte de la jornada.
HUELGA CON OCUPACIÓN DE ESTABLECIMIENTO.	Se prolonga más allá de la jornada, manteniéndose los trabajadores en el lugar de trabajo no obstante haber finalizado el horario de labor
HUELGA O PAROS ROTATIVOS, TURNANTES O ARTICULADOS.	Se desarrollan en etapas sucesivas perfectamente coordinadas que afectan de manera encadenada los diversos sectores del establecimiento.
HUELGA ESTRATÉGICA, NEURÁLGICA, TAPÓN.	La medida se concentra en aquellos trabajadores cuya posición en el esquema productivo hará que la cesación obligue la paralización forzosa (total o parcial) de la actividad
HUELGA DE SOLIDARIDAD O SIMPATÍA.	Es decretada por trabajadores no directamente involucrados en el litigio. Se propone ejercer presión sobre un empleador ajeno que mantiene un conflicto en desarrollo.
HUELGA INTERMITENTE	Su ejecución no es continua, sino que se divide en varios momentos distribuidos dentro del horario de trabajo.
HUELGA SORPRESIVA.	Consiste en la cesación sin previo aviso.

## CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT<sup>9</sup>



*“Todos los miembros, aún cuando no hayan ratificado los Convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales...”*

### Declaración OIT sobre los Derechos Fundamentales del Trabajo.

En la “Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” aprobada en junio de 1988, “se establecen cuales son las cuatro áreas principales para establecer un piso mínimo necesario en el mundo del trabajo”<sup>10</sup>, son:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación en materia de empleo y ocupación.

Estos principios, están contemplados en 8 Convenios de la OIT que son conocidos como “Convenios Fundamentales”. Estos son los siguientes:

Nº	Año	Tema
29	1930	Sobre Trabajo Forzoso.
87	1948	Sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación.
98	1949	Sobre Derecho de sindicación y de Negociación Colectiva
100	1951	Sobre Igualdad de Remuneración
105	1957	Sobre Abolición del Trabajo Forzoso
111	1958	Sobre discriminación en el empleo y ocupación
138	1973	Sobre edad mínima de admisión en el empleo
182	1999	Sobre las peores formas de trabajo infantil

Respecto a este tema, es oportuno preguntarse ¿Por qué la OIT consagró como “Derechos Fundamentales” a estos derechos y no a otros? ¿Por qué son “Fundamentales”?.

<sup>9</sup> Se sugiere leer el texto: Convenios Fundamentales OIT” que lo ubica en las sección “materiales del curso” del Aula Virtual.

<sup>10</sup> OIT, Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2º Reimpresión, 2003.

Como primera respuesta al tema diremos que, estos derechos son fundamentales en virtud de que sin el cumplimiento de ellos, es imposible acceder a los demás derechos laborales.

Luego de ver porque son fundamentales, diremos que los intereses que "tutelan" estos derechos fundamentales son: "...la protección a la libertad y a la dignidad humana, a la libertad y a la dignidad del trabajador".

La consagración de los Derechos Fundamentales del Trabajo (enmarcados en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y reafirmados por la Declaración de la OIT sobre los Derechos Fundamentales del Trabajo) es un arma para defender los intereses de los trabajadores. Su respeto es obligatorio, aún en los países que no hayan ratificado alguno de los 8 Convenios Fundamentales de la OIT.



Recuerda:

Los Derechos Humanos vinculados al trabajo y a los trabajadores son denominados "Derechos Humanos Laborales", y entre ellos se encuentran comprendidos los "Derechos Fundamentales del Trabajo" consagrados por la OIT.

## Unidad Didáctica N° 3



## MUJER Y SINDICATOS



# ORÍGENES Y DESARROLLO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

## TEMA 10

### 10.1 La Igualdad de Oportunidades y la Equidad de Género

El origen de la lucha política y social de las mujeres se remonta muchas décadas atrás. Después de la revolución francesa, la voz de las mujeres se fue haciendo cada vez más importante. En 1792 se publica en Inglaterra la primera declaración de los derechos de la mujer. En 1844 muere Flora Tristán dejando la obra inédita "La emancipación de la mujer" que expresaba la indignación ante la discriminación y las servidumbres de que eran víctimas las mujeres de su tiempo; "todas las desgracias del mundo provienen del olvido y del desprecio que hasta hoy se ha hecho de los derechos naturales e imprescriptibles del ser mujer".

El 8 de Marzo 1857 mueren obreras textiles de Nueva York, producto de una huelga por la reducción de la jornada de trabajo. Esa fecha se convertirá años después en bandera de muchos movimientos de mujeres que luchaban por el derecho al voto. El movimiento sufragista consigue sus primeras victorias a inicios del siglo XX cuando en Inglaterra se permite por primera vez en 1928 que la mujer vote al igual que el hombre.

En la década de los años sesenta, los movimientos feministas denunciaron fuertemente la desigualdad entre hombres y mujeres, buscando evolucionar de una igualdad formal<sup>1</sup> (igualdad ante la ley e igualdad de trato) hacia una igualdad sustancial (igualdad de oportunidades).



¿Qué entendemos por igualdad de oportunidades?

Mediante la igualdad de oportunidades "(...) se pretende verificar si en los hechos los diversos grupos tienen las mismas oportunidades para disfrutar de los beneficios o no".

Paralelamente al surgimiento del concepto de igualdad de oportunidades, el movimiento de mujeres comienza a hablar sobre el concepto de Equidad de Género, el cual surge como una alternativa al concepto de Igualdad que esconde las diferencias existentes entre hombres y mujeres<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Para Javier Neves Mujica (Introducción al derecho del trabajo, 1997. pág 119-120). La igualdad formal no pretende modificar la realidad sino incidir sobre la regulación; mientras que la igualdad sustancial (igualdad de oportunidades) pretende corregir desequilibrios que muestra la realidad. Es decir trata de garantizar que los hombres y las mujeres no sólo tengan los mismos derechos, sino que ambos puedan ejercerlos plenamente.

<sup>2</sup> Basado en Módulo: "De la igualdad formal a la igualdad real" CCLA/PLADES, enero del 2006.

Este nuevo concepto no niega las diferencias entre hombres y mujeres, pero si pone el acento en que estas diferencias no se conviertan en desigualdades generando discriminación y exclusión.

### AHORA REFLEXIONA Y RESPONDE

Para usted, ¿Actualmente en el Perú, los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades? ¿Sí? ¿No? ¿por qué?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

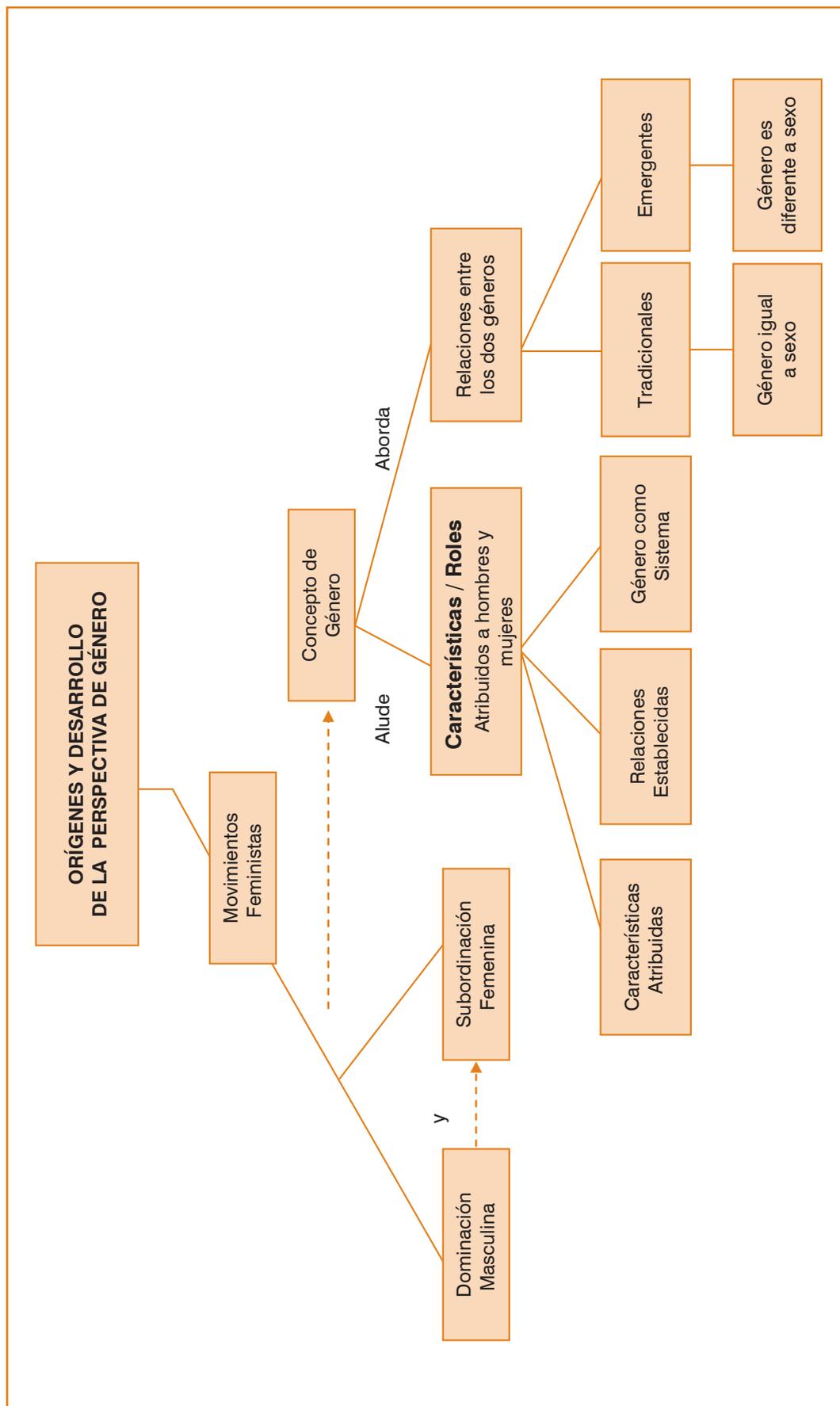
---

### 10.2 La Perspectiva de Género en el ámbito laboral<sup>3</sup>

El ámbito laboral, es uno en los que más se evidencia la desigualdad de poder, pues las mujeres rompen con el esquema tradicional al ingresar al mundo laboral (productivo) dejando el ámbito tradicionalmente asignado para ellas que era el doméstico (reproductivo). Por ello, aún en pleno siglo XXI no es casual la desigualdad que las mujeres continúen percibiendo menos del salario que recibe un hombre por la misma labor.

Cuando se incorpora la perspectiva de género en el ámbito laboral, es posible generar estrategias que posibiliten el cambio de situaciones de desigualdad.

<sup>3</sup> Tomado de Módulo: "De la igualdad formal a la igualdad real" CCLA/PLADES, enero del 2006.



## PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

### 11.1 Antecedentes de la Participación de la Mujer en la vida de los Sindicatos

Las organizaciones sindicales no han estado ajenas al proceso de lucha que han desarrollado las mujeres para eliminar toda forma de discriminación y alcanzar la igualdad de oportunidades. Al igual que la mayoría de las instituciones de nuestra sociedad, las organizaciones sindicales hasta hace unas décadas eran instituciones básicamente masculinas, aunque existían importantes contingentes de mujeres en su interior.

El desarrollo de la perspectiva de género en el mundo sindical en el marco del principio de Igualdad de Oportunidades se desarrolló con fuerza entre los años 80s y 90s del siglo XX, es decir hace pocos años. El impulso más fuerte provino de los sindicatos de países más desarrollados y de las organizaciones sindicales internacionales. En este proceso, destacamos algunos hitos importantes:

- En 1989 se realizó el XII Congreso de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores CIOSL. En el marco del congreso se aprueba la resolución “La Mujer Trabajadora y Sindicalizada” que incluye desde ese momento una visión de la mujer como actora principal y sujeto de derechos.
- La IV Conferencia Mundial de Mujeres en Beijing, si bien no es una acción sindical, constituye un hito importante por el trabajo que implicó para todas las organizaciones de mujeres (incluyendo las del movimiento sindical) y por el impulso que dio a la lucha por la igualdad de género en todos los frentes.
- La Confederación Europea de Sindicatos (CES) en su Congreso de 1991 introdujo medidas para incrementar la participación de la mujer en sus órganos de dirección.

Como puede apreciar, a partir de la segunda mitad de los años 90 ya el proceso se puede caracterizar como irreversible. No existe organización sindical internacional ni confederación sindical nacional que quede al margen de esta perspectiva. Con diversos esfuerzos y a muy distintos ritmos el movimiento sindical ingresa de lleno al tema de la igualdad de género como componente esencial de la democratización sindical. En ese sentido, la igualdad de género pasa a convertirse en punto de agenda central de todo el movimiento sindical.

## 11.2 La igualdad de Género al interior de las Organizaciones Sindicales

Actualmente no se cuenta con datos confiables que den cuenta del número y porcentaje de mujeres afiliadas a las organizaciones sindicales en la región andina y particularmente en el Perú; pero se estima que en promedio es mucho menor que la participación masculina. Siendo evidente que hay algunos sectores donde su participación es mayoritaria (sindicatos de docentes, sindicatos de enfermeras en el sector salud, etc.), mientras que en otros sectores su presencia es minoritaria o casi inexistente (minería o construcción civil).



Sabías que...

Actualmente, a pesar de los avances logrados, hay una brecha de participación y representación de la mujer en el movimiento sindical. La superación de este aspecto debe entenderse como un elemento central en la democratización de las organizaciones sindicales.

## 11.3 Estrategias para lograr la Igualdad de Género al interior de los Sindicatos

La socióloga peruana María Bastidas en su libro “Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa”<sup>4</sup> menciona tres modelos posibles de implementación del proceso de incorporación de la perspectiva de género en la organización sindical: el modelo transversal, el modelo focalizado y el modelo mixto.

### REFLEXIONA INDIVIDUALMENTE

- a. ¿Qué modelo te parece mejor para promover la igualdad de género en tu sindicato? ¿Por qué?

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

<sup>4</sup> María Bastidas “Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa”, OIT, Oficina Regional para las Américas, Perú 2001, pág. 87



## Unidad Didáctica N° 4



## LA ECONOMÍA SINDICAL



## LA IMPORTANCIA DE LA ECONOMÍA SINDICAL

### TEMA 12

La cotización sindical<sup>1</sup> es un aspecto de vital importancia para las organizaciones sindicales en general y en particular para aquellas vinculadas a la CGTP, en la medida que:

1. La cuota sindical es el primer acto de solidaridad sindical de todo afiliado.
2. Es una actitud de principios basada en la independencia política de clase, que procura el auto sostenimiento de la organización sindical.
3. Ha contribuido al desarrollo de la organización de los trabajadores a través de su historia (ludismo, cartismo, mutualismo, cooperativismo, el internacionalismo, sindicalismo y partidos obreros).
4. Constituye un deber, una obligación de todo afiliado, para el sostenimiento de la lucha y la gestión sindical.
5. Todo afiliado debe ser un activista sindical y cotizante.
6. Si el afiliado cumple su deber puede exigir derechos.
7. Solo una organización sindical económicamente potenciada es capaz de ofrecer mejores servicios a sus afiliados y a sus familiares.
8. La cuota sindical tiene carácter universal y no puede ser discriminatoria; es decir no puede existir categorías de cotizantes.
9. La tasa de afiliación sindical y representación debe basarse en la cantidad de cotizantes.
10. En los congresos o asambleas nacionales solo deben participar los sindicatos que cotizan a la caja nacional de la confederación y estar representados en su Consejo Nacional.

En consecuencia, la importancia de la economía sindical radica en la comprensión de los puntos antes mencionados, por tanto es una cuestión de principios, de conciencia de clase, así lo entendió el fundador de la CGTP, José Carlos Mariátegui, cuando estableció el primer estatuto fundacional en 1929.

El Estatuto de la CGTP del 2003 señala que la cotización es del uno por ciento (1%) de la remuneración de todo afiliado, cuya distribución es de cincuenta por ciento (50%) para la base sindical, veinticinco por ciento (25%) para la intermedia y veinticinco por ciento (25%) para la confederación.

<sup>1</sup> Se sugiere revisar (en el Aula Virtual del Curso), el Reglamento del Sistema Nacional de Cotización Sindical de la CGTP, aprobado en la IX Asamblea Nacional de Delegados-CGTP, el 13 de marzo de 2010.

En tanto, como parte de este proceso, se debe tender al aporte mensual de un sol (S/. 1.00) por afiliado, esto es doce soles (S/. 12.00) al año, directamente a la Caja Nacional de la CGTP. Esta campaña debe ser acompañada del carnet único y renovable del afiliado.

Sin embargo, hay que considerar un trato diferenciado a los trabajadores por independientes o por cuenta propia, al igual que los jubilados o pensionistas, en cuanto a su aporte sindical no sobrepase el cincuenta por ciento de la cuota del trabajador activo o asalariado.



La cuota sindical es el primer acto de solidaridad sindical de todo afiliado.

Por otro lado, las centrales sindicales deben concertar la elaboración una iniciativa legislativa/proyecto de ley que establezca la cotización sindical, como un contrapeso al poder económico de los empresarios.

El carácter de la propuesta debe ser cotización sindical directa a la Caja Nacional de la Confederación, y desde esta instancia distribuir en sus instancias territoriales y sectoriales. Esta forma se justifica porque no siempre se cumplen las cotizaciones de abajo hacia arriba; es decir si los trabajadores cotizan a su sindicato, el sindicato no cotiza a la federación u organización intermedia y esta a la vez no

cotiza a la confederación.

La CGTP, defiende los derechos laborales y lucha por mejores condiciones de salario de vida y de trabajo y por una sociedad más justa sin explotados ni explotadores. Igualmente organiza nuevos sindicatos, asesora brindando una estrategia y táctica conforme a los principios del sindicalismo clasista así como también educa mediante la formación clasista, democrática, participativa, científica y liberadora. Necesita no sólo de un mayor número de dirigentes, sino fundamentalmente de apoyo técnico, modernización de su infraestructura y de la informática en toda su estructura nacional.

Una visión comparativa con otras sindicales particularmente europeas nos demuestran, por ejemplo la CGIL de Italia o la DGB de Alemania que cuentan con alta tasa de afiliación cinco millones y casi ocho millones, respectivamente; que su cotización es del uno por ciento de la remuneración mensual, que en consecuencia tienen dirigentes, funcionarios, equipos de asesores en cantidades considerables; asimismo cuentan con institutos y servicios, inmobiliarias, empresas sindicales, cooperativas y cuentan con pocas secciones intermedias; es decir se concentran por rama de actividad y negocian con sus contrapartes por rama de actividad.

Una economía sindical fuerte, es una demostración de la capacidad de la organización, de su poder para resolver los problemas de los trabajadores y hace del sindicato una fuerza de interlocución válida y de respeto por los empleadores, gobierno y sociedad.

El sustento de lo antes dicho lo encontramos en los estatutos de la CGTP donde se contempla lo siguiente:

#### ESTATUTO CGTP 1929

Art. 4. Toda organización adherente a la CGTP estará representada en ella mediante una delegación en la proporción siguiente:

- a. Hasta cien cotizantes con un delegado
- d. De mil a dos mil cotizantes, cuatro delegados

Art. 11. Los fondos de la CGTP estarán constituidos:

- a. Por las cotizaciones ordinarias de las instituciones adherentes a razón de dos centavos mensuales por trabajador.

Art. 22. La Federación Local, independientemente de las cuotas que cada sindicato abona a la CGTP, podrá fijar conforme a sus propias necesidades y de acuerdo Comité Confederal Nacional, la cuota que estime necesaria para atender su propio presupuesto.

Art. 29. Los sindicatos que sin causa justificada dejen de abonar tres meses consecutivos sus cuotas a la caja central de la CGTP, serán privados del derecho a voto, previa comunicación del Comité Ejecutivo y pronunciamiento del Comité Confederal Nacional.

#### ESTATUTO CGTP 2003

Considerando:

1. Que, el Estatuto de la CGTP le otorga facultades a la AND en su Art. 33) inc. E) "Modificar el Estatuto en caso de extrema necesidad, con cargo de dar cuenta al Congreso Nacional".
2. Que, por error u omisión no aparece en el impreso el Art. 24, motivo por el se hace necesario su inclusión determinado el carácter de la estructura territorial regional y sectoriales nacionales son instancias intermedias cuya inscripción en el registro sindical corresponde al Consejo Nacional de la CGTP.
3. Que, hay necesidad de modificar el Art. 17) en cuanto a precisar la cuota sindical la misma que debe ser del uno por ciento (1%) de la remuneración mensual que es una forma universal de cotización en el plano

nacional e internacional, señalando asimismo los porcentajes de distribución en los niveles de la estructura sindical.

Se aprueba:

1. Incluir el Art. 24) de la manera siguiente: "Las estructuras territoriales regionales y/o sectoriales de rama de actividad constituyen organismos sindicales de segundo grado de la CGTP"
2. Modificar el Art. 17 del Estatuto, de la manera siguiente: "La cotización sindical es individual y obligatoria, corresponde al uno por ciento (1%) de la remuneración del afiliado. Los mecanismos de distribución son: cincuenta por ciento (50%) para el Sindicato, veinticinco por ciento (25%) para la organización intermedia de rama de actividad y veinticinco (25%) para la central nacional.

#### OBSERVACIONES AL PROYECTO

#### PROPUESTA

Consideraciones:

1. La cuota sindical es el primer acto de solidaridad sindical de todo afiliado, es una actitud de principios basada en la independencia política de clase, que procura el auto sostenimiento de la organización sindical.
2. La cuota sindical tiene carácter universal y no puede ser discriminatoria; es decir no puede existir categorías de cotizantes.
3. Todo reglamento tiene que ser leal al Estatuto, no puede ser distinto en su contenido ni menos contrario. El Estatuto señala que la cotización es del uno por ciento (1%) de la remuneración de todo afiliado, cuya distribución es de cincuenta por ciento (50%) para la base sindical, veinticinco por ciento (25%) para la intermedia y veinticinco por ciento (25%) para la confederación, modificado por acuerdo de la AND de CGTP del..., que anula la referencia generalizada del 0.1% de la UIT.
4. La renovación es anual y comprende el primer trimestre de cada año.
5. Convocar a las centrales sindicales (CGTP, CUT, CATP, CTP) para elaborar una iniciativa legislativa/proyecto de ley que recogiendo la experiencia del primer gobierno de Alan García se establezca la cotización sindical, como un contrapeso al poder económico de los empresarios.
6. En tanto, como parte de este proceso, se debe tender al aporte mensual de un sol (S/1.00) por afiliado, esto es doce soles (S/ 12.00) al año, el mismo que debe ser acompañado de la carnetización y la respectiva campaña de sensibilización.
7. La penalización debe tender a ser reivindicativa, es decir sólo a separar el ejercicio de sus derechos y no deberes a los que no están al día

en sus aportaciones. Sólo los que estén al día en sus deben participar en las AND y los Congresos de la CGTP y estar representados en el Consejo Nacional.

#### VISION COMPARATIVA CON OTRAS CENTRALES<sup>2</sup>

ASPECTOS	CENTRALES SINDICALES	
	CGIL-ITALIA	DGB – ALEMANIA
Afiliación	Voluntaria	Voluntaria
Nº de afiliados	5, 000,000	7, 750,000
Dirigentes	100,000	
Activistas de base	500,000	
Funcionarios t/c	13,000	
Cotización	1 % sueldo mensual	1 % sueldo mensual
Congreso Nacional	Cada 4 años	Cada 4 años
Federaciones afiliadas	17	17
Institutos y servicios	09	
Empresas sindicales		Inmobiliarias, compañías de seguros, Cooperativas de consumo, etc.

#### ¿CUANTOS SOMOS?

POBLACION TOTAL (2009)	DATOS DE LA PEA EN EL PERÚ 2008			
	PEA TOTAL	EMPLEO ADECUADO	SUBEMPLEO	DESOCUPADOS
29'132,013 <sup>3</sup>	15'504,614	7'705,793	7'798,821	650, 639
	100%	49.7%	46.1%	4.2%

<sup>2</sup> Datos del Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL) del Ministerio de Trabajo.2009.

<sup>3</sup> INEI. Perú en cifras. Población proyectada al año 2009.

## AUTOEVALUACIÓN

Indicaciones: Concluido el módulo II, le sugiero resolver la siguiente autoevaluación. Al final del texto encontrará la clave de respuestas.

1. Respecto a la huelga:
  - a. Las leyes definen claramente las características de una huelga.
  - b. La huelga opera como una interrupción del contrato de trabajo.
  - c. Los fines perseguidos deben consistir en la defensa de los intereses de los trabajadores.
  - d. Históricamente, siempre fue protegida legalmente.
2. El convenio 87 de la OIT, se refiere a:
  - a. El Derecho a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación
  - b. El Derecho a la expresión libre y al bienestar propio.
  - c. El derecho a la igualdad social.
  - d. El Derecho a la igualdad de oportunidades.
3. La organización de trabajadores que sirve para defender los derechos laborales y luchar por mejores condiciones de salario, de vida y de trabajo, se denomina:
  - a. Fuero sindical
  - b. Sección laboral.
  - c. Registro sindical.
  - d. Sindicato.
4. La nueva estructura de organización sindical de la CGTP, se basa en:
  - a. Secretarías.
  - b. Departamentos.
  - c. Comisiones de trabajo.
  - d. Sindicatos de empresa.
5. Si quisiéramos denunciar una situación de discriminación en materia de ocupación y empleo ¿a qué convenio de la OIT se podría recurrir?
  - a. Convenio 100
  - b. Convenio 103
  - c. Convenio 87
  - d. Convenio 156

Rptas: 1 c; 2 a; 3 d; 4 b; 5d.

## BIBLIOGRAFÍA

AFANOR, Fernando	Derecho Colectivo de trabajo". Caracas- Venezuela. 1999.
BASTIDAS, María	"Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa"; OIT, Oficina Regional para las Américas, Perú 2001, pág. 87
ESCUELA "JULIAN BESTEIRO"	"Guía Didáctica del Formador Sindical". Madrid-España.1999. Itinerario Formativo para Delegados. "Guía del Monitor". Madrid-España.1999.
ETALA, Carlos,	"Derecho Colectivo de Trabajo". Bs. Aires-Argentina. 2002.
GRISOLIA, Julio Armando	"Derecho del trabajo y de la seguridad social", Bs. As., Lexis Nexis, 2004.
IESI	Reestructuración Organizativa. Lima-Perú, 2004. "Historia del Movimiento Sindical". IESI, Lima – Perú, 2004.
INSTITUTO CUESTA DUARTE/PIT CNT	"Historia del Movimiento Sindical". Módulo I, unidad 2. Proyecto "Escuela de Formación Sindical a Distancia en Uruguay. Año 2008
OIT	Libertad sindical y Negociación Colectiva. Ginebra, 1994. Manual para la Defensa de la Libertad Sindical, 2001. OIT / Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Lima – Perú.
PLADES	Módulo. "Introducción al Sindicalismo". Proyecto "Sistema de formación para la Innovación del desarrollo sindical". Lima- Perú, año 2009. Módulo. "Movimiento Sindical". Proyecto "Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional". Lima- Perú, año 2006. Módulo. "Relaciones Laborales y Negociación colectiva. Proyecto "Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional". Lima-Perú, año 2006. "De la igualdad formal a la igualdad real" CCLA/PLADES, enero del 2006. "Derecho Colectivo de Trabajo". Elaborado por Javier Neves. Proyecto. Observatorio de negociación colectiva en empresas transnacionales. Lima- Perú, año 2003. "Técnicas de Negociación". Elaborado por César Delgado y Gloria Abusada. Proyecto. Observatorio de negociación colectiva en empresas transnacionales. Lima- Perú, año 2003.



## ANEXO 2

## ACTA DE CONSTITUCION DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL)

En el distrito Los Olivos Av. México 590 Provincia de Lima, a los veintiséis días del mes de junio del año dos mil ocho, siendo las veinte horas, convocados por la comisión organizadora integrada por: Julio Cesar Díaz Huamani, Segundo Antonio Sánchez Rubio y Marciana Aguilar Mata; se reunieron cincuenta y seis trabajadores de diversas especialidades, profesiones u ocupaciones de la empresa YOBEL SCM LOGISTICS S.A., con el propósito de tratar la agenda siguiente:

- 1.- Constituir su organización sindical, al amparo de lo previsto por la ley.
- 2.- Aprobar el Estatuto del Sindicato.
- 3.- Elegir el Consejo Directivo.

Actuaron, como Director de Debates el Señor Julio Cesar Diaz Huamani y como encargado de levantar el acta la Señorita Beatriz Sabrera García, sometiéndose a discusión los puntos de agenda, motivando la participación de los trabajadores asistentes quienes después de un prolongado debate democrático se acordó:

Primero.- Constituir por unanimidad el sindicato denominado SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A que abreviadamente se identificará con la sigla SITRAYOBEL.

Segundo.- A continuación la Comisión Organizadora presentó una propuesta de Estatuto que normará la vida institucional del Sindicato el mismo que fue discutido artículo por artículo quedando aprobado de la siguiente manera:

## ESTATUTO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A.

## TITULO I: DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Nosotros trabajadores y trabajadoras que laboramos en la empresa YOBEL SCM LOGISTICS S.A organizados en el SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. Declaramos:

1. Que, la explotación capitalista producto de la propiedad privada sobre los medios de producción, afecta principalmente a las clases trabajadoras y en forma general a toda la nación peruana.
2. Que, la intromisión del imperialismo en las principales fuentes de riqueza nacional, en el comercio, la industria, el transporte y servicios, consolida su dominio de los instrumentos y medios de producción, impidiendo el desarrollo nacional independiente y soberano.
3. Que, la globalización capitalista está creando una sociedad culturalmente monocorde, socialmente excluyente, económicamente desigual y políticamente autoritaria, donde cada vez una reducida minoría disfruta de todas las ventajas del desarrollo económico, social y tecnológico; mientras el resto de la humanidad oscila entre la sobre explotación y el desempleo absoluto.
4. Que, la dinámica del desarrollo de nuestra sociedad está basada en el contexto de la lucha de las clases sociales, por lo que buscamos organizar y orientar a los trabajadores y al pueblo peruano para defender y obtener nuevas conquistas en el desarrollo político, económico y social, en democracia.

5. Que, para terminar con la explotación de las mayorías nacionales, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. orienta su acción reivindicativa y programática bajo los principios del sindicalismo clasista, siguientes:
  - a) Unidad de clase, es decir el sindicato es un instrumento de defensa y protección de los trabajadores, sin discriminación alguna, es decir donde los deberes y derechos son aplicados sin distinción de credo político, religioso, sexo, raza, edad o nacionalidad. Además el sindicato es uno e indivisible y sus afiliados deben velar por mantener esa unidad.
  - b) Consecuencia en la lucha en defensa de las reivindicaciones ganadas y gestión permanente por mantener la calidad de vida de sus afiliados, luchando siempre por mejores condiciones de salario de vida y de trabajo de los afiliados y finalmente por abolir la explotación del hombre por el hombre.
  - c) Democracia sindical, lo que significa el reconocimiento del derecho a voz y a voto de los afiliados, ejercicio constante de la crítica y autocrítica dentro de las asambleas, la participación activa de los afiliados en la gestión y correspondientes tareas y comisiones, así como el derecho a elegir y a ser elegidos. El ejercicio del centralismo democrático significa la sujeción de las minorías al acuerdo de las mayorías.
  - d) Independencia política, es decir el sindicato no puede ni debe ser instrumento de partido político alguno, puesto que practica una línea política sindical de frente único de clase. Tampoco puede convertirse en instrumento de los empleadores, denominación religiosa o de las autoridades del gobierno y del Estado. Igualmente debe valerse por sus propios medios o recursos a través de una política de autosostenimiento frente a las desviaciones de dependencia, paternalismo o asistencialismo.
  - e) Solidaridad de clase, fortalecida por sentimientos y acciones humanas de los afiliados para la solución de los problemas y necesidades de los trabajadores, pero también de apoyo a las luchas de las diversas organizaciones sindicales dentro y fuera del país, tratando de globalizar la solidaridad de los trabajadores frente a la globalización de la explotación.
6. Para el cumplimiento de estos principios y el programa y su aplicación en la actividad de los trabajadores de YOBEL SCM LOGISTICS S.A., nuestra asamblea fundacional en uso pleno de su soberanía y libertad sindical a dado el presente Estatuto.

#### TITULO II: DE LA CONSTITUCION, NOMBRE, AMBITO Y SEDE

Art. 1. El SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A, que en forma abreviada usará la sigla SITRAYOBEL, se constituye como sindicato de empresa de los trabajadores activos, en aplicación de las garantías sobre libertad sindical contenidas en los Convenios Internacionales 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo, Art. 28 de la Constitución Política del Perú así como el Decreto Supremo 010-2003-TR.

Art. 2. El SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) es la respuesta consciente de los trabajadores para la defensa de los derechos laborales así como para mejorar las condiciones de salario, de vida

y de trabajo. Su nombre expresa esa unidad institucional para constituirse en la organización sindical representativa, interlocutora válida ante los empleadores, autoridades y ante la sociedad. Su inscripción en el registro sindical del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo le otorga personería para la constitución de sus instancias o secciones.

Art. 3.- El SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) se constituye en base afiliada a la Confederación General de Trabajadores el Perú - CGTP.

Art. 4.- El ámbito del SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) comprende a todos los trabajadores de la empresa dentro del país, independiente de la modalidad de contratación y/o lugar de ubicación de las plantas, filiales o dependencias donde laboren los trabajadores dependientes de YOBEL SCM LOGISTICS S.A. El domicilio o sede central se encuentra en la ciudad de Lima.

### TITULO III. DE LOS PRINCIPIOS FINES Y OBJETIVOS

Art. 5. Los principios del SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A (SITRAYOBEL) que fundamentan su orientación y accionar son:

- a) Unidad
- b) Consecuencia
- c) Democracia
- d) Independencia
- e) Solidaridad

Art. 6.- Son fines y objetivos del SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS (SITRAYOBEL):

- a) Conquistar, defender, desarrollar y ampliar los derechos económicos, sociales, políticos, profesionales, culturales y conciencia de clase de los trabajadores.
- b) Defender las libertades democráticas y sindicales; los derechos humanos y todas las conquistas de los trabajadores y del pueblo.
- c) Celebrar pactos y convenios colectivos de trabajo y velar por el cumplimiento de la Constitución y las leyes que amparan los derechos de los trabajadores.
- d) Participar en el proceso de unificación y centralización sindical de los trabajadores de la misma rama de actividad, conforme a la reestructuración orgánica de la CGTP.
- e) Coadyuvar a la forja de un proyecto nacional de desarrollo en camino a una Nueva República democrática y participativa.

### TITULO IV: DE LA AFILIACION, DEBERES Y DERECHOS

Art. 7.- La afiliación al SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) es un acto individual voluntario, sin otra condición que la aceptación y práctica de la Declaración de Principios y en general las obligadas por el respeto al presente Estatuto. Podrán afiliarse los trabajadores y trabajadoras de las distintas categorías, oficios o especialidades, obreros o

empleados, independiente de la modalidad de contratación que labore para la empresa YOBEL SCM LOGISTICS S.A.

Art. 8.- El trabajador/a al momento de registrar su afiliación llenará en triplicado un formulario de datos en forma de declaración jurada y se compromete a cotizar regularmente el uno por ciento de su salario (1%) así como ser un activo integrante. Deberá adjuntar los siguientes requisitos:

- Copia de la boleta de pago.
- Copia de DNI.
- 1 fotografía tamaño carné.
- Recibo por afiliación, lo que le da derecho a recibir un ejemplar del Estatuto, al carné sindical y a participar en un curso básico de formación sindical.

Art. 9.- Los afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) tienen los deberes siguientes:

- a) Cumplir y hacer cumplir el Estatuto.
- b) Asumir una conducta de acuerdo a los principios del sindicalismo clasista, ética y transparencia en la actividad sindical.
- c) Acatar los acuerdos de los organismos superiores de dirección y contribuir a una disciplina consciente y al fortalecimiento del movimiento sindical.
- d) Cumplir con la cotización sindical ordinaria y extraordinaria en forma puntual y oportuna.

Art. 10.- Los derechos de los afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) se ejercerán siempre que el afiliado se encuentre al día en el pago de sus cotizaciones. Estos son:

- a) Participar con iniciativas en las instancias correspondientes.
- b) Elegir y ser elegido para los cargos de dirección.
- c) Recibir, apoyo, asesoría y en los problemas y conflictos laborales y demás que se deriven de su relación laboral y sindical.
- d) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas en cualquier nivel de decisión siempre y cuando se expresen el plano intrínsecamente institucional y dentro del marco de la democracia sindical, sin afectar la imagen pública del sindicato o el honor y la dignidad personal de sus representantes o afiliados.
- e) A recibir cursos de formación sindical y de capacitación profesional o técnica que se programen.
- f) A un debido proceso, cuando sea juzgado por su actuación o comportamiento sindical.

#### TITULO V. DE LA ESTRUCTURA ORGANICA

Art. 11. El SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) tiene la estructura orgánica piramidal, de abajo hacia arriba, de la siguiente manera:

- a) La Asamblea General constituida por todos los afiliados al Sindicato.
- b) La Asamblea de Delegados, constituida por los delegados de secciones de áreas de trabajo y de secciones de turnos.
- c) El Consejo Directivo.

Art. 12.- La Asamblea General es el máximo organismo soberano de los trabajadores, se reúne en forma ordinaria cada año y extraordinariamente cuando fuese necesario a solicitud de los dos tercios del Consejo Directivo o de la Asamblea de Delegados. La convocatoria y temario se hacen con treinta (30) días de anticipación para el debate de las propuestas documentadas.

Art. 13.- Sus atribuciones son:

- a) Estudiar, debatir y aprobar los informes y balances del Consejo Directivo.
- b) Aprobar los planes de acción, plataformas de lucha.
- c) Modificar el Estatuto.
- d) Elegir al Consejo Directivo.

Art. 14.- La Asamblea de Delegados es el órgano máximo en el período que media entre Asamblea General y Asamblea General. Está constituida por los dirigentes y los delegados más de cada sección de cada área de trabajo y de la sección de cada turno. Se reúne cada tres (3) meses en forma ordinaria y extraordinaria cuando sea convocado por el Consejo Directivo.

Art. 15.- La Asamblea de Delegados tiene las facultades siguientes:

- a) Discutir y aprobar el informe general y propuestas del Consejo Directivo.
- b) Aprobar los gastos de acuerdo al presupuesto y balances que presente en Consejo Directivo.
- c) Elegir en forma complementaria a los integrantes del Consejo Directivo en caso de darse vacancia, elegir sub secretarios o crear secretarías con cargo a dar cuenta a la Asamblea General.
- d) Aprobar las medidas de lucha, huelgas, paros que proponga el Consejo Directivo.

Art. 16.- El Consejo Directivo Nacional tiene una duración de un (1) año. Está conformado por los secretarios siguientes:

- Secretario General
- Secretario General Adjunto
- Secretario de Organización
- Secretario de Defensa Laboral
- Secretario de Economía y Finanzas
- Secretario de Prensa y Comunicaciones
- Secretario de Asistencia y Bienestar Social
- Secretario del Interior, Actas y Archivos
- Secretario de Recreación y Deportes
- Secretario de Educación y Cultura
- Secretario de Ética y Disciplina

Art. 17.- El Consejo Directivo se reúne en sesiones ordinarias cada mes y en sesiones extraordinarias cuando se considere conveniente o lo decida la mitad más uno de sus integrantes. Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Cumplir y hacer cumplir el Estatuto.
- b) Ejecutar los acuerdos aprobados por los órganos de grado superior.
- c) Aprobar los informes para su remisión a las secciones sindicales y a los afiliados.
- d) Mantener y estrechar vínculos con las organizaciones sindicales nacionales e internacionales.
- e) Elaborar y ejecutar el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional.

#### TITULO VI. DE LAS FUNCIONES DE LOS DIRIGENTES

Art. 18.- El Secretario General tiene la más alta representación ejecutiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A (SITRAYOBEL), hace las veces de representante político, legal y mandatario del sindicato. Sus facultades y competencias son:

- a) Representar al Sindicato ante toda clase de autoridades del gobierno central, regional y local, ante los poderes del Estado así como ante las instituciones públicas y privadas y las organizaciones de la sociedad civil.
- b) Disponer la convocatoria a sesiones y presidir las sesiones del Consejo Directivo Nacional y de la Asamblea de Delegados y de la Asamblea General.
- c) Asistir o delegar representatividad al Secretario General Adjunto u otro dirigente en los actos, invitaciones que en forma expresa le sean cursadas.
- d) Firmar los pronunciamientos y la correspondencia a emitir.
- e) Realizar operaciones bancarias conjuntamente con el Secretario de Economía.
- f) Suscribir acuerdos inter sindicales en el plano nacional e internacional.

Art. 19.- El Secretario General Adjunto tiene las responsabilidades siguientes:

- a) Coordinar estrechamente con el Secretario General en la marcha de la institución sindical, compartiendo responsabilidades en la gestión sindical.
- b) Reemplazar al Secretario General cuando se produzca su ausencia por cualquier motivo.

Art. 20.- El Secretario de Organización tiene las facultades siguientes

- a) Velar por la marcha orgánica del sindical
- b) Empadronar y carnetizar a los afiliados.
- c) Procurar la afiliación de todos los trabajadores, independiente de su modalidad de contrato, sean hombres o mujeres.

d) Orientar el trabajo de la movilización sindical.

e) Coordinar todas las actividades sindicales

Art. 21.- El Secretario de Defensa Laboral tiene las funciones siguientes.

a) Ejercer la defensa sindical de los trabajadores, ya sea en forma individual o colectiva, frente a los conflictos laborales.

b) Difundir la vigencia de las normas laborales para la difusión y defensa de los afiliados.

c) Gestionar el cumplimiento de las normas laborales ante la empresa y la autoridad administrativa de trabajo.

Art. 22.- El Secretario de Secretario de Economía y Finanzas tiene las competencias siguientes:

a) Administrar eficientemente y con transparencia los recursos de la organización sindical

b) Procurar el cumplimiento de la cotización sindical ordinaria y extraordinaria de todos los afiliados.

c) Llevar el libro de contabilidad del sindicato.

d) Efectuar arqueo de caja y el balance semestral del movimiento económico del sindicato, ante el Consejo Directivo, La Asamblea de Delegados y ante la Asamblea General.

e) Fomentar actividades pro fondos del sindicato.

Art.23.- El Secretario de Prensa y Comunicaciones tiene las responsabilidades siguientes:

a) Organizar los medios de comunicación del sindicato.

b) Redactar las notas de prensa para hacer conocer los manifiestos y actividades del sindicato.

c) Procurar la inclusión y el uso de los medios electrónicos del sindicato.

d) Informar sobre las actividades a los organismos superiores.

Art.24.- El Secretario de Asistencia y Bienestar Social tiene las funciones siguientes:

a) Atender a todo asunto social de sus afiliados y familiares directos por casos de enfermedad, descansos médicos, fallecimientos, etc.

b) Procurar la capacitación en materia de salud y seguridad ocupacional.

c) Mantener un fondo asistencial en coordinación con el Secretario de Economía del Sindicato.

Art.25.- El Secretario del Interior, Actas y Archivos tiene las obligaciones siguientes:

a) Redactar las actas de las sesiones y asambleas.

b) Suscribir las actas juntamente con el Secretario General

c) Llevar en orden la documentación del sindicato y presentarlo cuando lo soliciten.

Art. 26.- El Secretario de Recreación y Deportes tiene las funciones siguientes:

- a) Organizar periódicamente las actividades sociales y deportivas entre los afiliados, entre los sindicatos del sector y otras organizaciones populares.
- b) Procurar la realización de programas de recreación y turismo laboral.

Art. 27.- El Secretario de Educación y Cultura cumple las responsabilidades siguientes:

- a) Organizar periódicamente las actividades culturales y de capacitación sindical para los afiliados, en coordinación con el Secretario de Organización.
- b) Organiza la biblioteca sindical
- c) Coordina la participación de los afiliados en eventos de capacitación sindical de las organizaciones superiores.

Art. 28.- El Secretario de Ética y Disciplina cumple las funciones siguientes:

- a) Procura el orden y la disciplina dentro de la organización sindical
- b) Procura un manejo ético y transparente de la gestión sindical
- c) Informa sobre los actos de indisciplina reñidos con la declaración de principios y el estatuto del Sindicato y procura una cultura de valores en las relaciones interpersonales de los afiliados.

Art. 29.- El quórum en todas las instancias constituye la mitad más uno de los participantes y en el caso del Consejo Directivo la mitad más uno de los dirigentes.

Art. 30.- El fuero sindical alcanza a todos los dirigentes del Consejo Directivo y a quienes resulten siendo elegidos como delegados de las secciones de área de trabajo y secciones de turno.

#### TITULO VII: DEL CONSEJO DE VIGILANCIA Y EL REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 31.- El Consejo de Vigilancia es elegido por la Asamblea General y está compuesto por tres (3) miembros titulares y dos (2) suplentes que no forman parte del Consejo Directivo, cuyas funciones y atribuciones son:

- a) Vigilar el buen funcionamiento institucional del Sindicato, el cumplimiento de su Declaración de Principios, la práctica sindical clasista y el Estatuto.
- b) Ejercer la auditoria sindical y administrativa y vigilar el desempeño económico en todas sus instancias. Revisa los estados de caja, balances e informe económico general del Sindicato en todas sus instancias.
- c) Juzgar los casos de disciplina individuales y los conflictos intra-sindicales que le sean derivados por el Consejo Directivo por intermedio del Secretario de Etica y Disciplina.
- d) Tomar conocimiento de los acuerdos y resoluciones para hacer el seguimiento a su aplicación y emitir recomendaciones para su cumplimiento.
- e) Elaborar anualmente un informe de sus actividades para ser presentado ante la Asamblea de Delegados y ante la Asamblea General.

Art. 32.- Los afiliados/as al Sindicato, independientemente del cargo que detenen, que a juicio del Consejo de Vigilancia incurran en actos contrarios a la Declaración de Principios, a la práctica del sindicalismo clasista, al Estatuto y a la normatividad institucional, se harán acreedores con las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de sus derechos, más no de sus deberes por un máximo de seis meses.
- c) Separación del cargo de dirección.
- d) Expulsión del seno del Sindicato.

#### TITULO VIII: DEL REGIMEN ECONOMICO Y PATRIMONIAL

Art. 33.- Constituye la economía y patrimonio del SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL), lo siguientes:

- a) Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias o las que provengan de campañas financieras fijadas por la Asamblea de Delegados.
- b) Los bienes de toda clase que tiene y adquiera con sus recursos o reciba a título gratuito.
- c) Las donaciones que reciba.
- d) La gestión económico-financiera será técnicamente manejada en libros contables mediante periódicos balances con una gestión ética y transparente.

Art. 34.- La cotización mensual de cada afiliado/a es del uno por ciento (1%) del salario que se percibe cuya distribución, será del modo siguiente:

- a) Cincuenta por ciento (50%) para la gestión del Sindicato.
- b) Veinticinco por ciento (25%) para la gestión del organismo superior de segundo grado.
- c) Veinticinco por ciento (25%) para la gestión del organismo superior de tercer grado.

Art. 35.- Se entiende por organismo superior, a la Federación y Confederación a la que el SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) se encuentra afiliado por acuerdo de su Asamblea General.

#### TITULO IX: DEL REGIMEN ELECTORAL

Art. 36.- La elección de los dirigentes del SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) se realiza en Asamblea General Anual, a través del voto secreto y universal de los afiliados previa presentación de listas y con la conducción de un Comité Electoral.

Art. 37.- El Comité Electoral está integrado por tres (3) miembros elegidos en Asamblea General, los mismos que llevan el proceso electoral sobre la base del reglamento electoral.

## TITULO X: DE LA MODIFICACION DEL ESTATUTO, DISOLUCION Y LIQUIDACION

Art. 38.- El presente Estatuto sólo podrá ser modificado por la Asamblea General Estatutaria.

Art. 39.- El SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) sólo se disolverá por decisión de la Asamblea General Ordinaria, convocado para este fin y por acuerdo de no menos del setenta y cinco por ciento del total de afiliados.

Art. 40.- La liquidación será efectuada por un liquidador designado especialmente para esa función por la Asamblea General y sus bienes pasará a la organización superior.

## TITULO XI. DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Art. 41. Cualquier aspecto no contemplado en el presente Estatuto será resuelto por el Consejo Directivo.

Art. 42.- En caso de conflicto laboral que implique la decisión de ir a una huelga, ésta será la expresión de la voluntad mayoritaria de los trabajadores afiliados comprendidos en el ámbito de la empresa y acordado por Asamblea General, por lo menos donde participen dos tercios del total de afiliados.

Art. 43.- El Consejo Directivo queda encargado de realizar la gestión del registro sindical ante la Autoridad Administrativa de trabajo y levantar las observaciones, en caso que existieran, con cargo a dar cuenta o ser ratificadas posteriormente por las instancias superiores correspondientes, quedando suspendidos por única vez, los artículos del presente Estatuto que se opongan a dicha gestión, en lo correspondiente a la modificación del Estatuto.

Tercero: La Asamblea de Constitución del SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL), aprobó por unanimidad de los asistentes que solo por esta vez, suspender aquellos artículos que puedan oponerse al acuerdo de la presente asamblea, referente a la elección del Consejo Directivo. Acto seguido se pasó a la elección quedando conformado de la manera siguiente:

Nombres y Apellidos	Cargos	DNI
Julio César Díaz Huamani	Secretario General	#####
Julián Mario Irigoyen Tamariz	Secretario General Adjunto	#####
Segundo Antonio Sánchez Rubio	Secretario de Organización	#####
Marciana Aguilar Mata	Sec. de Defensa Laboral	#####
Hirlanda Jessica Collado Bellodas	Sec. de Economía y Finanzas	#####
Beatriz Sabrera García	Sec. del Interior, Actas y Archivos	#####
William Richard Marín Castillo	Sec. de Prensa y Comunicaciones	#####
Víctor Fernando Madrid Pumacay	Sec. de Asistencia y Bienestar Social	#####
Santiago Segundo Arzabe Medina	Sec. de Ética y Disciplina	#####
Miriam Marlene Pintado Timoteo	Sec. de Educación y Cultura	#####
Rosita Eugenia Oliva Chávez	Sec. de Recreación y Deportes	#####

Estos compañeros nos representarán y regirán los destinos del SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A., con todas las amplias facultades durante el periodo comprendido entre el 26 de junio del 2008 al 25 de junio del 2009.

Finalmente se invitó a los dirigentes electos a tomar juramento de estilo en medio de aplausos y algarabía de los asistentes. En esta asamblea de constitución estuvo presente el Secretario de Organización de la CGTP Oscar Alarcón Delgado, quien hizo el juramento de estilo.

Siendo las veintidós horas del mismo día se dio por terminada la presente asamblea siendo firmada el acta por todos los asistentes.

JULIO CESAR DIAZ HUAMANI  
DNI: 09791353  
Director de Debates

BEATRIZ SABRERA GARCIA  
DNI: 06276678  
Secretario de Actas

Nº	Nombres y Apellidos	DNI	FIRMA
01	Julio César Díaz Huamani	#####	
02	Marciana Aguilar Mata	#####	
03	Santiago Segundo Arzabe Medina	#####	
04	Segundo Antonio Sánchez Rubio	#####	
05	Hirlanda Jessica Collado Bellodas	#####	
06	Siguen firmas...	#####	

## NOMINA DE LA JUNTA DIRECTIVA

SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A  
(SITRAYOBEL)

Nombres y Apellidos	Cargos	DNI
Julio César Díaz Huamani	Secretario General	#####
Julián Mario Irigoyen Tamariz	Secretario General Adjunto	#####
Segundo Antonio Sánchez Rubio	Secretario de Organización	#####
Marciana Aguilar Mata	Sec. de Defensa Laboral	#####
Hirlanda Jessica Collado Bellodas	Sec. de Economía y Finanzas	#####
Beatriz Sabrera García	Sec. del Interior, Actas y Archivos	#####
Wiliam Richard Marín Castillo	Sec. de Prensa y Comunicaciones	#####
Victor Fernando Madrid Pumacay	Sec. de Asistencia y Bienestar Social	#####
Santiago Segundo Arzabe Medina	Sec. de Ética y Disciplina	#####
Miriam Marlene Pintado Timoteo	Sec. de Educación y Cultura	#####
Rosita Eugenia Oliva Chávez	Sec. de Recreación y Deportes	#####

JULIO CESAR DIAZ HUAMANI  
Secretario General

## ANEXO 3

## SOLICITA REGISTRO SINDICAL

Señor:

JEFE DE LA SUB DIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES Y PERICIAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

Presente

S.J:

Los abajo firmantes dirigentes del Sindicato de trabajadores de YOBEL SCM LOGISTICS S.A. (SITRAYOBEL) identificados con los números de documentos que se indican y señalando domicilio en Plaza 2 de Mayo N° 4 Lima 1, a Ud. respetuosamente decimos:

Que, al amparo de lo dispuesto por el Artículo 28 de la Constitución Política del Perú, Decreto Supremo N° 011-92-TR y Decreto Supremo 010-2003-TR, solicitamos tenga a bien ordenar a quien corresponda se sirva registrar al SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM LOGISTICS S.A (SITRAYOBEL) - para cuyo efecto presentamos en triplicado los requisitos de ley, cuyos documentos se declaran juradamente que corresponden a la verdad y a los originales, refrendados por Notario Público. Estos son:

- Acta de Constitución del Sindicato
- Estatuto
- Nómina de Afiliados
- Nómina de Junta Directiva

Por tanto:

Sírvase Ud. acceder a nuestra petición por ser de entera justicia.

Lima 06 de junio de 2005

Julio César Díaz Huamani  
Secretario General  
DNI N° #####

Segundo Sánchez Rubio  
Secretario de Organización  
DNI N° #####

Marciana Aguilar Mata  
Secretario de Defensa Laboral  
DNI N° #####

## ANEXO 4

EL ORGANIZADOR SINDICAL<sup>5</sup>

El organizador sindical es la piedra fundamental en el proceso crecimiento sindical. Es el primer portavoz de la CGTP entre los trabajadores. Su rol es movilizar a una comunidad de trabajadores para que aumente su fortaleza y su auto suficiencia. ¿Qué debe conocer el Organizador Sindical?.

Los conocimientos que necesita el Organizador Sindical no son difíciles de aprender. Desde el punto de vista técnico requiere saber: oratoria, capacidad de hacer proyectos, gerencia, observación, análisis y redacción. El mejor sistema para aprenderlos es ser autodidacta. Además se sugiere:

- Aprender a ser un orador público, pero no uno cualquiera. Lo que se necesita son oradores para el liderazgo y la mediación.
- Desarrollar un carácter personal honesto, entusiasta, positivo, tolerante, paciente y motivado.
- Saber escuchar y comprender a la gente que le habla.
- Aprender a asegurarse de que la información es correcta.
- Aprender a ilustrar sus puntos de vista para hacerlos interesantes al que los escucha.
- Aprender a ser firme, aunque abierto a las ideas de los demás cuando esté en compañía de otros o se dirija a un grupo.
- Saber cómo conocer y gustar a los demás. También cómo evitar parecer egocéntrico, orgulloso o arrogante.
- Aprender a dirigir una discusión sin resultar severo, déspota o sarcástico
- Aprender ciertos fundamentos de organización. Esto le ayudará para organizar grupos comunitarios y formar comités ejecutivos.
- Poseer conocimientos de dirección y planificación para guiar a la comunidad a la hora de hacer sus propios.
- Aprenda a trabajar en equipo.



Recuerda:

Su reputación es su mayor virtud. Si se sabe que es usted honesto, diplomático, justo, trabajador, recto, de vida intachable, tolerante, entusiasta, humilde y sincero, su reputación le ayudará en su trabajo como activista.

Cuando se forme para ser un buen activista, utilícelos en beneficio de la CGTP, no para su propio beneficio a expensas de ésta.

<sup>5</sup> Tomado de "Manual del Organizador Sindical" Carlos Mejía- IESI.

## ANEXO N° 5

10 CONSEJOS PARA HABLAR EN PÚBLICO + 1 PARA MEJORAR TU VIDA<sup>6</sup>

1. Conocer el lugar. Conozca donde se desarrolla la acción sindical, llegue temprano, ubique las calles, los lugares donde se reúnen los trabajadores.
2. Conocer a tu audiencia. Conocer algo del sector al que pertenecen los trabajadores que deseamos convocar. Sus principales problemas, el nombre de sus empresas y tal vez algunas referencias. Conocer si ha habido intentos previos de sindicalización y las razones de su fracaso.
3. Conocer tu rollo. Se sugiere ensayar el saludo inicial, los principales puntos y las posibles preguntas que recibiremos.
4. Relajarse. Despeja tu mente y elimina el nerviosismo con algunos ejercicios.
5. Visualízate a ti mismo hablándole a la gente. Imagínate a ti mismo hablando y convocando a los trabajadores, el tono de tu voz, los movimientos de tu mano, tus expresiones del rostro. Planifica como resolverás los problemas habituales.
6. Ten en cuenta que los trabajadores quieren escucharte. Los trabajadores son tus hermanos. No desean que tú fracasases. Tu público generalmente te va a escuchar con paciencia e interés. No le tengas miedo.
7. No te disculpes por tu nerviosismo. Si cometes un error al hablar, tartamudeas, te pones nervioso o te confundes, no pierdas tiempo dando explicaciones o pidiendo repetidas veces disculpas. Si haces mucho ruido sobre ello, probablemente se fijarán con más detalle en tus debilidades.
8. Concéntrate en el mensaje no en el medio. Enfoca tu atención en tu mensaje, en lo que dices y no en cómo te sientes.
9. Convierte el nerviosismo en energía positiva. La mejor receta para superar el nerviosismo es tener una actitud extrovertida y entusiasta. Ríe, diviértete, comparte un chiste o una broma con tus oyentes.
10. Aumenta tu experiencia. La mejor manera de ser un mejor orador es practicando y practicando. Ensaya diariamente en tu casa, con tus amistades y familia, que te señalen sus observaciones. Ensaya frente a un espejo. Ensaya en el local sindical.

## EL CONSEJO EXTRA:

- Lee todo lo que puedas.

Un vocabulario amplio es la principal herramienta del buen orador. Y sólo se consigue esto leyendo todo lo que caiga en tus manos. El deber de todo líder sindical es mantenerse en una formación permanente y continua.

<sup>6</sup> IESI, "Manual del Organizador Sindical".2004.







## **CGTP**

Plaza Dos de Mayo Puerta 4 - Lima 1  
Teléfonos: 431 4381 / 424 2357  
[www.cgtp.org.pe](http://www.cgtp.org.pe)

## **PLADES**

Calle Gral. Córdova 1198 - Lima 11  
Teléfonos: 470 0954 / 471 0188  
[www.plades.org.pe](http://www.plades.org.pe)