

CURSO
ESPECIALISTA EN
GESTIÓN SINDICAL

MODULO I
INTRODUCCIÓN
AL SINDICALISMO



Módulo I

INTRODUCCIÓN AL SINDICALISMO



Programa Laboral de Desarrollo - Plades

Proyecto:

“SISTEMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN DEL DESARROLLO SINDICAL”

Responsable del Proyecto: Hernán Benites

Elaboración: Oscar Alarcón
Hernán Benites
Carlos Mejía

Diagramación e Impresión: OLCAPA SAC

Hecho en Perú - Abril del 2009

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 vuestra disposición el curso semipresencial denominado **“Especialista en Gestión Sindical”**¹ 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 Secretarías regionales; además de apoyar el desarrollo organizativo del Departamento de Educación de la CGTP Nacional.

En este marco, ponemos a su disposición el módulo N° 1: “Introducción al Sindicalismo”, con la finalidad de revisar brevemente el contexto actual, la historia de la CGTP y el tema de los sindicatos, para luego reflexionar sobre la educación en el movimiento sindical y los elementos centrales de la política educativa de la CGTP.

Para el desarrollo de esta experiencia de formación contamos, como siempre, con vuestro 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 experiencia educativa que estamos seguros será de utilidad para usted y para el movimiento sindical.

¡Adelante!

¹ En el texto se utilizará el masculino genérico, asumiendo que su mención representa siempre a hombres y mujeres.

INTRODUCCIÓN

El presente texto, denominado **“Introducción al Sindicalismo”** constituye el Módulo I del curso “Especialista en Gestión Sindical”. El material permite revisar los principales antecedentes históricos del movimiento sindical mundial y de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP); además nos ayuda a reflexionar sobre los sindicatos y sus tipos, los impactos de la globalización en el mundo del trabajo, la constitución Política del Perú de 1973 y 1993 y la legislación internacional y nacional sobre los derechos laborales y sindicales.

El módulo está organizado en dos unidades didácticas, la primera llamada “El sindicalismo y la CGTP” y la segunda titulada “Trabajo y Legislación Laboral”.

La primera de ellas aborda el proceso de organización, constitución y desarrollo de la CGTP, así como el inicio del movimiento sindical mundial en el siglo XIX como respuesta de los obreros a los problemas generados por la explotación capitalista, así como el inicio y desarrollo y tipos de sindicatos. También analiza el fenómeno de la globalización y sus impactos, que esta además recordarlo, son contrarios a los trabajadores y a su sindicato, profundizando aún más las diferencias entre ricos y pobres.

La segunda unidad se inicia haciendo referencia al impacto de la flexibilidad laboral en las relaciones de trabajo para luego referirse brevemente a la Constitución Política de 1979 y 1993 señalando la importancia que “los trabajadores y trabajadoras luchan no sólo por sus legítimas aspiraciones sobre condiciones de vida y trabajo, sino también por la defensa de la democracia, el desarrollo social y la justicia social en el país”. Finaliza la unidad abordando brevemente la legislación internacional y nacional sobre los derechos sindicales.

OBJETIVOS DEL MODULO

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

- Identificar algunos antecedentes históricos sobre el sindicalismo y la CGTP para afianzar su identidad sindical.
- Conocer la estructura sindical de la CGTP para contribuir al fortalecimiento de la organización sindical.
- Reflexionar sobre las características principales de la problemática relacionada con los procesos de globalización que afecta a los trabajadores.
- Reflexionar sobre el marco normativo sindical y su aplicabilidad en el contexto actual del Perú.

INDICE GENERAL

Presentación	3
Introducción	5
Objetivos del módulo	6
Índice General	7
Actividad Sugerida	8
Unidad Didáctica N° 1: EL SINDICALISMO Y LA CGTP	9
TEMA 1: El Movimiento Sindical	13
TEMA 2: Antecedentes Históricos de la Confederación General De Trabajadores del Perú - CGTP	18
TEMA 3: LOS SINDICATOS. Definición y Tipos	33
TEMA 4: La Globalización y el Sindicalismo	38
Unidad Didáctica N° 2: TRABAJO Y LEGISLACIÓN LABORAL	45
TEMA 5: Impacto de la flexibilidad laboral en las relaciones de trabajo	48
TEMA 6: La Constitución y los Derechos del Trabajador	51
TEMA 7: Legislación Internacional y Nacional sobre Derechos Sindicales	54
Autoevaluación	62
Ejercicio del módulo I	63
Bibliografía	64

Unidad Didáctica N° 1



EL SINDICALISMO Y LA CGTP

ACTIVIDAD SUGERIDA 1

La presente actividad pretende poner en común aspectos sobre los antecedentes históricos del movimiento sindical mundial y de la CGTP. Para desarrollar esta actividad te proponemos formar, libremente, un grupo de dos a cuatro integrantes y tomando en cuenta sus conocimientos previos, responder las siguientes preguntas:

- a. ¿En qué época se iniciaron las luchas del movimiento sindical? Qué sectores de trabajadores fueron los que comenzaron a organizarse?

- b. ¿Por qué surge el sindicalismo? ¿Cuáles son sus principios?

- c. ¿Cómo se forja la CGTP?

- d. ¿Porqué los trabajadores y trabajadoras deben unirse a la CGTP?



Foto: Tomada de http://www.cgtp.org.pe/index.php?option=com_wrapper&Itemid=64

*Hay hombres que luchan un día y son buenos.
Hay otros que luchan un año y son mejores.
Hay quienes luchan muchos años y son muy buenos.
Pero hay los que luchan toda la vida: esos son los imprescindibles.*

Bertolt Brecht

EL MOVIMIENTO SINDICAL

1. 1 El movimiento sindical mundial¹

El inicio del movimiento sindical mundial se ubica en el siglo XIX con la aparición de las primeras organizaciones de trabajadores en Europa, especialmente en Inglaterra, Francia y Alemania. Su surgimiento se debe entender como una respuesta de los obreros a los problemas generados por la explotación capitalista. Estos intentos comenzaron con el Manifiesto Comunista de 1848 y la Comuna de París. En todo este proceso de nacimiento, desarrollo y fortalecimiento, el sindicalismo ha defendido las aspiraciones, los derechos y las posibilidades de progreso de los trabajadores del mundo.



Recuerda:

Hoy, a pesar de los cambios y destrozos originados por la globalización capitalista y las políticas neoliberales, los ideales que dieron origen al movimiento sindical permanecen vigentes. Tales principios e ideales se concretan en acciones como: la unidad, la solidaridad internacional y la identidad de clase social enfrentada al capitalismo en todas sus manifestaciones.

Desde su nacimiento (hace más de 200 años), el movimiento sindical ha estado influenciado por varias doctrinas como el marxismo - leninismo, el movimiento anarquista, el humanismo cristiano y el socialismo democrático.

Las corrientes socialistas de todas las versiones tuvieron fuerte arraigo en la clase obrera como principal opositor del capitalismo industrial en todos los países donde este echó sus raíces, conformando fuertes partidos obreros y movimientos sociales orientados hacia la construcción de sociedades más justas donde los medios de producción se socialicen y la riqueza social beneficie a todos los ciudadanos.

El sindicalismo, en esencia, es un movimiento social caracterizado por su dinamismo, por su predisposición al cambio, por generar transformaciones en las estructuras, en sus agendas y en su acción estratégica frente al modelo de desarrollo del capitalismo. A pesar de todos estos cambios, los ideales que dieron origen a la actuación social de los sindicatos permanecen vigentes y son aquellos que constituyen las aspiraciones históricas del movimiento.

¹ “Movimiento Sindical”. Alfredo Leguizamón y Miguel Ángel Delgado. Plades, 2006

Las experiencias de los sindicatos europeos, los avances de las centrales latinoamericanas, la articulación de los sindicatos de industria a nivel regional y mundial, el fortalecimiento de los secretariados internacionales, la creación de sindicatos en las empresas multinacionales con capacidad de negociación adoptando códigos de conducta para las empresas, son ejemplos de los cambios de estrategia que han adoptado los sindicatos para hacer frente a la globalización. Estos hechos configuran un nuevo internacionalismo recuperando el papel de la organización mundial, tal como lo fue en un primer momento la internacional de los trabajadores. Principios como la unidad y la solidaridad internacional siempre han sido una idea constante en la vida de los sindicatos, convirtiéndose en unas sus principales aspiraciones, ya que buscan aumentar su capacidad de negociación y su fuerza para garantizar los cambios sociales.



1.2. El movimiento sindical internacional: antecedentes históricos

Desde el inicio del sindicalismo y aun antes de él, los obreros y trabajadores del mundo entendieron que sólo con su agrupamiento y solidaridad les era posible defenderse contra las injusticias y resistir eficazmente contra la explotación a que estaban sometidos. Esta situación se reflejaba en largas jornadas de trabajo, salarios que apenas les alcanzaba para mantener un hogar, carencia de salud y atención médica, negación del acceso a la educación que los mantenía en el analfabetismo, inexistencia total de seguridad social, cultura y recreación y sometimiento degradante a la autoridad del patrón.

Los esclavos modernos, que se concentraban en unidades fabriles supieron, a partir de su propia experiencia, que su fortaleza radicaba en su unión. Comprendieron también (por sus luchas y manifestaciones), que habían hombres y mujeres iguales a ellos, que así produjeran las más variadas mercancías y hablaran en una lengua desconocida, los unía la forma de relacionarse con la producción, de enfrentarse a la explotación y transmitieron sus formas organizativas, sus banderas reivindicativas, sus lemas y sus himnos.

a. Orígenes del movimiento sindical

Tras casi ocho siglos de producción feudal, se gestó un nuevo modelo de producción: el capitalismo. Con él, se da paso a dos nuevas clases en la sociedad: la burguesía y el proletariado. La primera se caracteriza por la apropiación sobre los medios de producción, la ganancia y la acu-

mulación. Además, asume el poder y la dirección de los nuevos Estados nacionales. La segunda se caracteriza por haber sido despojada de los bienes materiales productivos, ser sometida a la explotación y al trabajo asalariado y solo contar con su fuerza laboral como propiedad.



¿Qué es el proletariado?

El “proletariado” es el conjunto de personas que para vivir están obligadas a vender su “fuerza de trabajo”, es decir su capacidad de trabajar. Por esta labor reciben un “salario”. Se

les denomina “proletarios” cuando surgen a inicios del capitalismo, la única propiedad que disponían era su prole, es decir sus hijos.

Hoy en día, el término proletariado engloba no sólo a los obreros sino a todos los trabajadores que reciben un salario o sueldo dentro del capitalismo, a todos los asalariados.

¿Qué es el sindicalismo?

Es un movimiento social que comprende una práctica y un discurso de defensa de los derechos de los trabajadores frente a los patrones. el sindicalismo surge como un mecanismo de defensa de los débiles, de los explotados frente a los poderosos. Dentro del mismo existen diferentes corrientes basadas en las ideologías políticas o sociales, pero un principio común a todos ellos es “la unión hace la fuerza”.

Fuente: IESI. “Historia del Movimiento sindical”. Página 14.

b. Las condiciones de los obreros

Entre 1750 y 1832 se desarrolló la formación del capitalismo y su consolidación con la conquista del poder político en Francia e Inglaterra por la burguesía industrial y comercial. En aquel tiempo, esas eran las condiciones de vida de los obreros (Ver cuadro N° 1).

Cuadro Nº 1: Condiciones de vida de los obreros al inicio del capitalismo

JORNADA DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Para los hombres entre 15 y 18 horas diarias. • Para los niños 10 horas diarias. • Para las mujeres 12 horas diarias
LOS SALARIOS	Para cubrir los gastos mínimos anuales de una familia en alimentación, vivienda, vestido y varios se necesitaba del trabajo del obrero durante 300 días, del trabajo de su mujer durante 200 días y del trabajo de sus hijos durante 260 días. Si esa familia no podía trabajar este tiempo, estaban en la miseria y necesitaban de asistencia pública.
VIVIENDA, ALIMENTACIÓN Y LUGARES DE TRABAJO	En las ciudades industriales, los obreros se aglomeraban con su familia de cinco o seis personas, o a veces en grupos de dos familias, en habitaciones húmedas, mal iluminadas, sin ventilación, o en graneros demasiados fríos en invierno y demasiado calurosos en verano. La alimentación era limitada y a base de harinas y carbohidratos. Trabajaban en talleres insalubres y de una alta contaminación. No disfrutaban de salud, educación ni bienestar familiar.

Para ilustrar las condiciones de los asalariados de esa época, reproducimos las frases del médico Ange Guépin, tomadas de su obra “Nantes en el siglo XIX”, publicada en 1835.

“Nadie, a menos que haya sofocado todo sentimiento de justicia, puede dejar de afligirse al ver la enorme desproporción entre las alegrías y los pesares de esta clase... Se desearía ver algunas compensaciones a sus miserias...: y sin embargo, al obrero del que hablamos no le es dado nada de todo esto a cambio de su trabajo. Vivir para él, es no morir. Más allá del trozo de pan que debe alimentarlo, a él y a su familia, más allá de la botella de vino que debe quitarle por un instante la conciencia de sus penas, no pretende nada, no espera nada.”

c. Las primeras luchas

El surgimiento de una nueva clase y su rebelión contra las condiciones de existencia son las raíces económicas y políticas sobre las que se origina el movimiento obrero entre 1830 y 1836. Antes de estos años, las manifestaciones de lucha de los obreros eran de carácter espontáneo y apuntaban a la destrucción de las máquinas, pues consideraban que ellas y no los patronos constituían su verdadero enemigo. Fundamentaban sus quejas en la visión de pensadores e intelectuales utópicos como Tomás Moro, Tomás Campanella, Graco Babeuf, Robert Owen, Claudio Enrique Saint-Simón, Francisco Fourier y Etine Cabet.

Fueron Inglaterra y Francia los países en que despuntaron las luchas obreras. En el primero de ellos, la revolución industrial y el desarrollo fabril originaron la existencia del proletariado. En el segundo país, los enfrentamientos políticos agudizaron las luchas obreras. Todo ello creó las condiciones económicas, políticas y subjetivas necesarias para levantar el alma colectiva de los trabajadores, permitir su rebeldía contra la injusticia y exigir las reivindicaciones por una menor jornada de trabajo, mayores salarios y mejores condiciones de vida y de trabajo.

Pero fue la demanda por la jornada de trabajo de ocho horas, mediante la huelga general, la que generalizó la lucha a todos los trabajadores y la extendió a todos los países donde ellos existían. Por eso, en Estados Unidos, en 1886, en la ciudad de Chicago, se instituyó el 1 de mayo como día universal de los trabajadores². Esta lucha fue tan trascendente, que aun después que los obreros de Rusia tomaran el poder con la Revolución de Octubre y debido al desarrollo desigual del capitalismo en muchos países de Asia, África y América, todavía se libraba esta batalla en la tercera, cuarta y quinta décadas del siglo XX.



“Si creéis que ahorcándonos podéis acabar con el movimiento obrero... el movimiento del cual los millones de oprimidos, los millones que laboran en la miseria y la necesidad esperan su salvación, si esta es vuestra opinión, ¡entonces, ahórquennos! Aquí pisoteáis una chispa, pero allí y allá, detrás de vosotros, frente a vosotros, y por todas partes, las llamas surgirán. Es un fuego subterráneo. No lo podréis apagar”.

Albert Spies (participó en la lucha del 1 de mayo. Fue ejecutado en Chicago, el 11 de noviembre de 1887).

Para encausar estas luchas, los obreros requerían de una organización. Por eso a la par de librar las primeras batallas por sus derechos, desplegaron su estructuración social a través de formas organizativas heredadas del artesanado, a las que imprimieron nuevos elementos, acordes a las nuevas relaciones frente a la producción y a la sociedad.

d. Los hitos del movimiento obrero

Más adelante (ver cuadro 3), de manera cronológica y con breves comentarios, anotaremos los principales acontecimientos de carácter organizativo, ideológico y práctico, desplegados por el movimiento obrero y sindical o hechos históricos que repercutieron directamente en él, entre 1848 y 1945 año en que termina la Segunda Guerra Mundial.

² En el Aula Virtual del curso puedes encontrar un documento sobre el 1º de mayo, día del trabajo.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ - CGTP

“La Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP- es una organización de grado superior, estructurada a nivel nacional, representativa de la mayoría de los trabajadores, con capacidad de propuesta y movilización, por la defensa y la conquista de los derechos de todos los trabajadores y del pueblo peruano. Desarrolla la capacitación permanente y contribuye a la generación de trabajo digno, la transformación del país, el bienestar y la justicia social para todos los peruanos y peruanas.”

Misión institucional de la CGTP

2.1 La Confederación General de Trabajadores Del Perú – CGTP

En 1929, el amauta José Carlos Mariátegui empieza a colaborar en el proceso de organización que venían desarrollando desde principio de siglo los trabajadores peruanos. El objetivo de Mariátegui era superar las formas rudimentarias y mutualistas de organización. Se propone organizar a los trabajadores peruanos en un movimiento sindical.³

Fue Mariátegui⁴, el gran Amauta peruano, quien trazó el programa y las metas del primer esfuerzo serio para la creación de una organización sindical que “unifique y dirija a todas las fuerzas proletarias del país”. A él se debe el Estatuto y el Programa de Lucha que fueron aprobados por el Comité Organizador como documentos centrales de la Confederación General de Trabajadores del Perú el 17 de Mayo de 1929.

Desde su origen nuestra Central se constituye como una organización unitaria, que recusa los rezagos del sindicalismo tradicional y lucha por los derechos de los trabajadores y el cambio social en el Perú.

Contra la naciente organización sindical se desató desde un principio la

³ IESI, “Manual del Organizador Sindical”, 2004, página 9.

⁴ Tomado de www.cgt.org.pe

ofensiva anti obrera de las dictaduras de la época. El régimen de Sánchez Cerro (1930-1932), no sólo arremetió brutalmente contra la recién creada CGTP sino que la ilegalizó. Idéntico comportamiento tuvo Samanez Ocampo, (presidente del Perú por algunos meses del año 32), que creó campos de concentración en las selvas de Madre de Dios para recluir a los luchadores sociales. De igual manera, ferozmente represor también fue el general Oscar R. Benavides (1932-1939).

Las dictaduras de entonces no sólo reprimieron la naciente CGTP, sino que pretendieron dividir las fuerzas sindicales creando organizaciones de fachada como la Central Nacional de Trabajadores y luego la Confederación Sindical de Trabajadores Peruanos-CSTP, que fracasaron por su falta de representatividad y su conducta obsecuente y servil.

En 1937, la CGTP no pudo continuar sus luchas aunque persistieron los esfuerzos de grupos clandestinos de trabajadores clasistas. Conviene recordar que el marco de las dictaduras de esta época, se correspondió con un contexto internacional de predominio de las corrientes nazi fascistas y la llegada al gobierno del aristócrata Manuel Prado Ugarteche (1939-1945), que aperturaron un nuevo escenario para el desarrollo de las luchas del movimiento obrero peruano.

El término de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), el triunfo de los países “aliados” (encabezados por Estados Unidos, Inglaterra y la URSS), y la derrota del nazi fascismo (representados por los países del “eje” Roma, Berlín, Tokio) crean también nuevas condiciones para la realineación de las fuerzas políticas. Sobre todo por el destacado papel que jugó el movimiento obrero internacional y la resistencia heroica de los pueblos ocupados por el nazismo, así como por el desarrollo del movimiento sindical latinoamericano.

Con ocasión del Congreso de la Federación de Trabajadores de Chile, reunido en Santiago el año 1943, se produce un encuentro de líderes sindicales peruanos, principalmente comunistas y apristas y de otras tendencias, que actuando en un marco de unidad principista suscriben lo que se conoce como el Acuerdo de Santiago, que tiene como propósito recomponer en el Perú la unidad sindical y dar nacimiento a una sola organización representativa de los trabajadores peruanos.



El 1º de Mayo de 1944 ante la tumba del Amauta José Carlos Mariátegui queda sellado el acuerdo que no se pudo mantener y se ingresa a un período de confrontaciones y luchas que no es el caso detallar pero que impiden la recomposición unitaria del sindicalismo peruano.

Pero es bueno destacar que en el combate contra las dictaduras, la sangre generosa de mártires obreros como Luis Negreiros Vega y Simón Herrera Farfán son ejemplo de la unidad que debemos mantener para la reconstrucción de un Perú nuevo dentro de un mundo mejor y más justo.

La conformación del Comité de Defensa y Unificación Sindical- CDUS

Terminado el gobierno de Manuel Prado en 1945, asume la presidencia de la República el Dr. José Luis Bustamante y Rivero liderando el Frente Democrático de Unidad Nacional, cuyas columnas principales eran precisamente el Partido Aprista, el Partido Comunista y un grueso contingente de personalidades independientes.

Pugnas irreconciliables acerca del análisis de la coyuntura, divergencias políticas y sobre todo la ausencia de claridad en el programa de gobierno, el sectarismo hegemónico del APRA (que por estos tiempos dio inicio a su viraje ideológico y empezó a acercarse a la oligarquía terrateniente), así como el atropello a los derechos laborales, determinaron un temprano alejamiento de los sectores de izquierda del gobierno.



La crisis posterior trajo consigo la caída de Bustamante y en octubre de 1948, se perpetró el golpe de estado del general Manuel A. Odría, quien durante ocho años, (hasta 1956), gobernaría el país acentuando la sumisión a las transnacionales imperialistas e imponiendo un régimen represivo que tuvo en su siniestro ministro del interior, Alejandro Esparza Zañartu, al más feroz de sus representantes.

El ochenio Odríista fue testigo de dos hechos importantes que gravitaron significativamente en el desarrollo del movimiento sindical.

- La modificación del modelo de acumulación económica capitalista en el Perú. Se pasó de un modelo extractivo-exportador de nuestras materias primas y recursos naturales, a otro denominado de sustitución de importaciones, que trajo consigo el surgimiento de grupos económicos ligados a las actividades financieras e industriales. De estos años data el “boom” de la pesca y el crecimiento de la industria manufacturera, metal mecánica, petroquímica, textil, etc., cuyos intereses empezaron a colisionar con los de la oligarquía terrateniente.
- La negociación con Odría de la legalidad del Partido Aprista, por entonces proscrito, y su posterior apoyo militante a la elección de Manuel Prado en su segundo período presidencial (1956-1962), que inaugura el período conocido como La Convivencia, en el que participaron las huestes de Prado, los remanentes dictatoriales del Odríismo y el núcleo más conservador y anticomunista del APRA.

Estos hechos determinaron el surgimiento de nuevas corrientes de opinión que, a nivel político, se expresaron en la conformación de nuevos partidos (Acción Popular, Democracia Cristiana, Social progresismo), que asumieron la defensa de los sectores modernizantes de la burguesía nacional.

A nivel gremial, esto se expresó en el copamiento de la CTP por los apristas, entonces ya abiertamente aliados de la oligarquía terrateniente y con quienes cogobernaron durante el Pradismo.

Indudablemente en estas condiciones el movimiento sindical estaba desprotegido, tal como sucedió a fines de la década del 50, durante las luchas de los trabajadores del Cuzco liderados por el legendario Emiliano Huamantica, así como a comienzos de los años 60, cuando los levantamientos campesinos de los valles de La Convención y Lares, fueron satanizados por la prensa oligárquica.

En un esfuerzo por reorientar la línea conciliadora y pro oligárquica de la CTP, las bases clasistas conformaron en 1962 el Comité de Unificación y Coordinación de la CTP, que se trazó como objetivo trabajar “dentro y fuera de la CTP” y ante la imposibilidad de romper el cerco burocrático, el 28 de setiembre de 1966, se crea el Comité de Defensa y Unificación Sindical, CDUS.

A esta reunión asistieron delegados de catorce federaciones y cuarenta y cinco sindicatos de base. Entre los fundadores estuvieron la Federación de Construcción Civil, Choferes, de la Industria Metalúrgica, los trabajadores del Cuzco y Arequipa, así como la Federación de Pescadores del Perú y el Sindicato de la Compañía Peruana de Teléfonos, cuyo secretario general Enrique Arias Asián asumió la más alta responsabilidad.

Lo acompañaron en este esfuerzo los compañeros Lázaro Gamboa, Mario Vidal Cabezas, Asunción Suárez, Jorge Rabínez Bartra, Vicente Granadino, José Chávez Canales y Luis Villaverde.

Así se forjó el acero del CDUS a la CGTP

En 1963, asumió la Presidencia de la República Fernando Belaúnde Terry (FBT), quien expresaba los intereses de la emergente burguesía peruana. FBT, enarbó propuestas renovadoras y se presentó ante el país como el abanderado de cambios a dictarse en los cien primeros días de gobierno.

Las preconizadas reformas agraria, educativa y la recuperación del petróleo de la Brea y Pariñas, jamás se concretizaron. Primero, por la férrea oposición de la coalición pro oligárquica APRA-UNO y luego por el sometimiento del Belaundismo y el abandono de sus banderas primigenias. Así se instaura en el Perú, el gobierno de la Superconvivencia: Acción Popular,

APRA UNO, cuyo correlato a nivel sindical fue el total sometimiento de la CTP a los acuerdos de sus líderes políticos.

En este período, el CDUS y sus federaciones afiliadas desarrollaron importantes movilizaciones y luchas como la huelga de los pescadores de noviembre a diciembre de 1966, la huelga minera de Toquepala a fines de ese mismo año y comienzos de 1967, donde hubo cinco muertos y treinta heridos a consecuencia de la feroz represión ordenada por el gobierno.

Asimismo, en febrero del 67, los ciento cincuenta mil afiliados a la poderosa Federación de Trabajadores de Construcción Civil, dieron inicio a una huelga general indefinida en la que detuvieron a sus dirigentes Manuel Díaz Salazar e Isidoro Gamarra.



Recuerda:

“El hombre sabio no acumula. Cuanto más ayuda a los otros, más se beneficia él mismo. Cuanto más da a los otros, más obtiene él mismo”.

Lao Tsé

En marzo decretó una huelga de la Federación Textil y simultáneamente paralizaron sus labores los trabajadores del Seguro Social Obrero. Poco después, a este vendaval de luchas reivindicativas se unieron los obreros de las empresas eléctricas, los cerveceros y los maestros.

En el centro de estas acciones de masas, estuvo el mitin convocado por el CDUS en la plaza San Martín en setiembre de 1967 y el paro nacional de octubre de este mismo año que tuvo amplio eco y concitó la simpatía generalizada del país.

Para entonces ya habían desaparecido las expectativas de los trabajadores sobre el cumplimiento de los ofrecimientos del gobierno y el panorama político convulsionado anunciaba la inminencia de una nueva crisis, cuyas primeras señales se notaron en el incremento del endeudamiento con el exterior que pasó de 237 millones de dólares en 1963 a 685 millones en 1967.

En setiembre de ese año, se produce un nuevo “crack” en la economía, se devalúa el sol peruano que perdió un 40 % de su valor con respecto al dólar y los precios sufrieron un incremento del 50 %.

Para paliar la traumática devaluación monetaria el gobierno decretó un aumento general de sueldos y salarios del 10 % para el sector privado y del

15 % para el sector público, los mismos que recibieron el unánime rechazo de la población.

Nuevamente se levantan en pie de lucha los pueblos del Cusco y Arequipa rechazando el irrisorio aumento, y los mineros de Atacocha y Chicrín del departamento de Cerro de Pasco, conmocionaron a la ciudad de Lima en la primera marcha minera que recuerda la historia de las luchas sociales peruanas.

Estas jornadas de movilización popular, formaron parte de un importante proceso de organización y movilización enmarcada en los esfuerzos del movimiento sindical por contar con una representación gremial que exprese verdaderamente sus intereses de clase.

Cuando los trabajadores peruanos consideraron culminado este proceso de lucha por conseguir una central sindical autónoma y clasista, a través del CDUS se convocó a un Congreso Nacional celebrado entre el 9 y 14 de junio de 1968, en el mismo que se reconstituyó la Confederación General de Trabajadores del Perú, CGTP, dando inicio a una nueva etapa en el desarrollo de las luchas del movimiento sindical peruano y latinoamericano.

Primer Consejo Nacional de la CGTP año 1968

- Secretario General: Isidoro Gamarra Ramírez.
- Sub secretario General: Delfín Jiménez.
- Secretario de Organización: José Chávez Canales.
- Secretario de Defensa: Vicente Granadino.
- Secretario de Prensa y Propaganda: Gustavo Espinoza Montesinos.
- Secretario de Actas: Luis Villaverde.
- Secretario de Relaciones Internacionales: Rolando Riega.
- Secretario de Economía: Manuel Díaz Salazar.
- Secretario Técnica: Jorge Chumbe Huapaya.
- Secretaría de Cultura: Bladimiro Guevara.
- Secretaría de Disciplina: Oscar Paredes.
- Secretaría de Cooperativas: Jorge Mango.
- Secretaría de Exteriores: Américo Castro.
- Secretaría de Asuntos Femeninos: Oswaldo Delgado.
- Secretaría de Asuntos Estudiantiles: Jorge Villarán.
- Secretaría de Asuntos Campesinos: Faustino Casavilca.

- Secretaría de Bienestar Social: Jorge Rojas.
- Secretaría de Juventudes: Manuel Rivas.

Actualmente la estructura orgánica de la CGTP comprende dos estructuras sindicales: la estructura territorial y la estructura de sector o rama económica. En el plano territorial tiene 25 regionales⁵, que son las siguientes: CGTP Regional de Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lima Provincias, Lambayeque, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali. En el plano sectorial o de rama, la CGTP cuenta con 16 sectoriales: CGTP Sector de la Administración Pública; Agrario y Ganadero; de Banca, Finanzas y Seguros; Construcción y Afines; Comercio, Hotelería y Turismo; Educación; Energía, Minero, Metalúrgico, Gas y Petróleo; Industria, alimentos, bebidas y afines; industria manufacturera y afines; Jubilados y Pensionistas; Salud y Afines; Servicios Comunes: Municipales y agua; Textil, Confecciones y afines; de Trabajadores Autónomos; Transporte y Comunicaciones y de Pesca, Mar y litoral.

Asimismo, la CGTP cuenta con cuatro instancias de dirección:

- Congreso Nacional,
- Asamblea Nacional de Delegados,
- Consejo Nacional y,
- El Secretariado Ejecutivo Nacional.

Según los estatutos, el Congreso Nacional es el máximo organismo y hace las veces de asamblea general de la asociación. La Asamblea Nacional de Delegados es el órgano máximo de la CGTP, en el periodo que media entre Congreso y Congreso. Tiene la obligación de aplicar las Resoluciones y Acuerdos de éste Organismo Superior. En cuanto al Consejo Nacional, está compuesto por un Presidente, dos Vice Presidentes, un Secretario General, un Secretario General Adjunto y cuarenta miembros encargados de dirigir los trece departamentos en que se organiza el trabajo sindical. Estos departamentos son:

- Departamento de Organización
- Departamento de Defensa Laboral
- Departamento de Prensa y comunicaciones
- Departamento de Economía y finanzas
- Departamento de la Juventud trabajadora

⁵ La base de Lima Metropolitana no constituye una regional. Las bases sindicales dependen directamente de la CGTP Nacional.

- Departamento de Cultura y Educación
- Departamento de Relaciones Internacionales
- Departamento de Planificación y Seguimiento
- Departamento de Bienestar Social
- Departamento de la Mujer Trabajadora
- Departamento de Relaciones Institucionales
- Departamento de Ecología y Medio Ambiente
- Departamento de Derechos Humanos
- Departamento de la Mediana y Pequeña Empresa (MYPES)
- Departamento Agrario
- Departamento de Servicios Sindicales

Cada departamento cuenta con un Secretario/a responsable del Departamento Sindical, Equipo del Departamento organizado en Comisiones, Equipo Técnico Multidisciplinario formado de profesionales y un Equipo Administrativo y de Servicios. Por su parte el Secretariado Ejecutivo Nacional es el órgano permanente de dirección sindical y política de la CGTP y hace las veces de Consejo Directivo de la asociación.

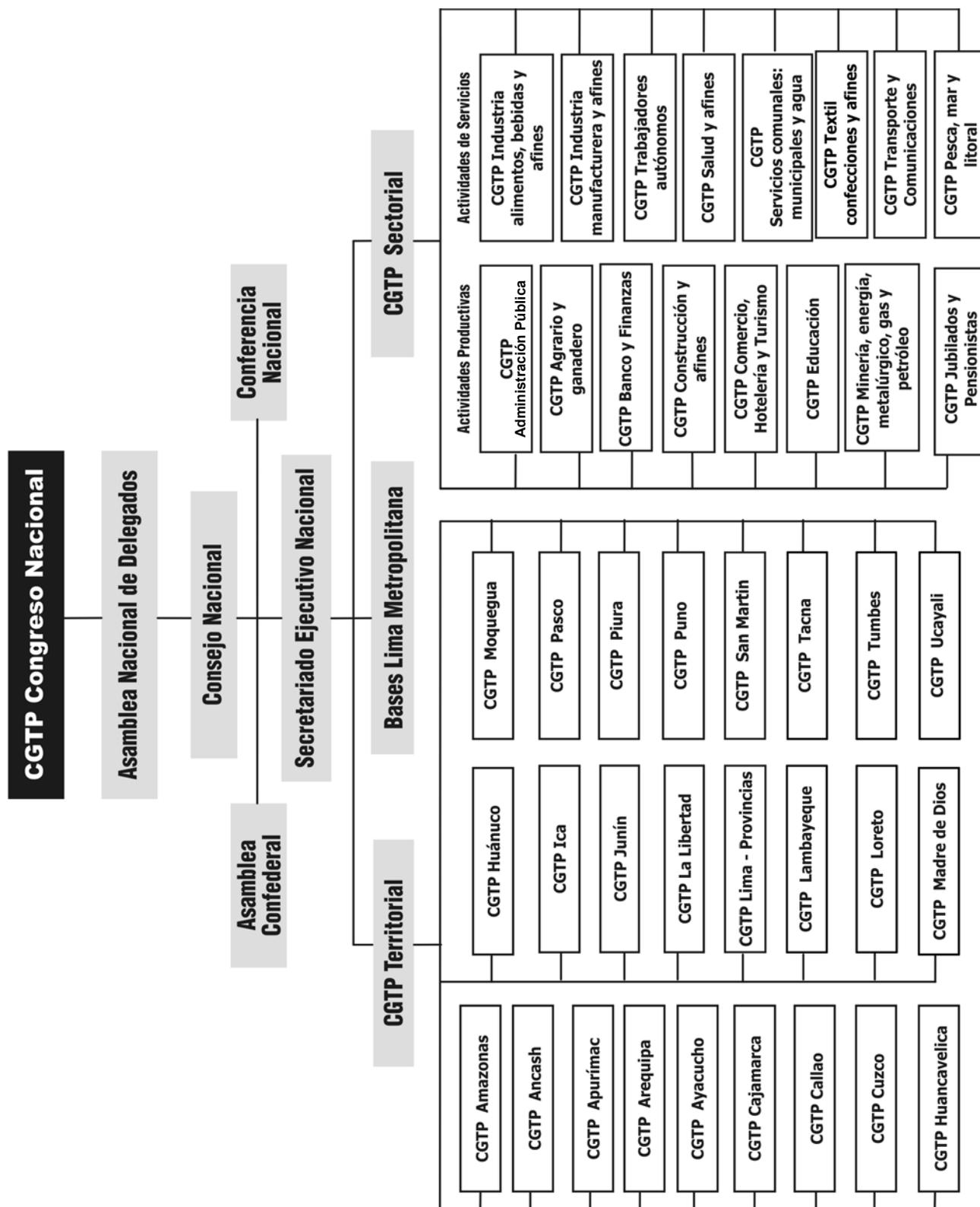
La CGTP también cuenta con dos instancias de coordinación: la Asamblea Confederal y las Conferencias Nacionales. La primera instancia reúne a los Secretarios Generales regionales y a los Secretarios Generales sectoriales; mientras que la segunda instancia es un organismo de carácter consultivo.

Otro órgano importante es el Consejo de Vigilancia, elegido por el Congreso Nacional, se encarga principalmente de vigilar el buen funcionamiento institucional, ejercer la autonomía sindical y administrativa e informar sus actividades ante la Asamblea de Delegados.

En el último Congreso Ordinario de la CGTP, celebrado en noviembre del 2006, se eligió, por primera vez en historia de la institución, como presidenta a una mujer trabajadora, la compañera Carmela Sifuentes. En este mismo evento se ratificó, entre otras cosas, la decisión de seguir trabajando por la unidad de los trabajadores a nivel nacional e internacional, así como continuar avanzando en el proceso de reestructuración orgánica, crecimiento y organización de los trabajadores y las trabajadoras⁶.

⁶ Informe final de Estudio diagnóstico del proyecto “Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical”.

Cuadro N° 2: Estructura Organizativa de la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP



2.2. Comentarios Finales

Con la aparición de la Guerra Fría se inicia un proceso de rompimiento del sindicalismo marcado por las diferencias basadas en las ideologías políticas. Como resultado, hoy quedan en el escenario la Confederación Sindical Internacional – CSI y la Federación Sindical Mundial (FSM) a la cual está afiliada la CGTP. Cada una de estas organizaciones mundiales tienen sus organizaciones regionales en cada uno de los continentes. En nuestra región, cabe destacar la presencia de la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA) como estructura de coordinación sindical subregional conformada por las Centrales y Confederaciones más representativas de la región andina, de la cual forma parte la CGTP. Esta organización, fundada el 2006, busca organizar la acción sindical en la región andina, defendiendo los intereses de los y las trabajadoras en un marco de pluralidad y compromiso con la unidad.

El fin de la Guerra Fría y la desintegración de los bloques ideológicos produjeron los cambios de posición y de los programas del sindicalismo. Estos cambios son acompañados por la aparición de nuevos grupos como la Unión Europea y la importancia de las economías asiáticas con China a la cabeza que nos proporcionan un escenario diverso y complejo. El periodo más reciente del sindicalismo lo analizaremos a partir de los cambios cualitativos en la organización y los cambios profundos en el mundo del trabajo, en la forma productiva en el empleo y en las características del desarrollo mundial.

Es preciso comprender que los cambios han sido profundos y duraderos que ameritan una respuesta local y mundial de los trabajadores. Además, es necesario saber que la historia y el pasado épico del sindicalismo nos sirven de referentes para los nuevos análisis.

EL SINDICALISMO EN EL PERÚ

Orígenes. El movimiento sindical en el Perú es fruto del desarrollo capitalista. Antes solo existían movimientos de productores. El contexto socioeconómico en el que se desarrollan estos últimos es el de capitalismo mercantil y artesano (talleres) socioeconómico en el que se desarrollan estos últimos es el de capitalismo mercantil y artesano (talleres).

Etapas. Aunque el gran tronco del sindicalismo moderno es el anarco sindicalismo, sus raíces pueden encontrarse en el gremialismo y el mutualismo(*). Luego, vendría el anarco sindicalismo(**), el cual dominaría la escena laboral en las tres primeras décadas de este siglo y sería sucedido por el sindicalismo clasista(***)).

En los años 30 también se ensayan variantes que buscan un sindicalismo apolítico, entre ellos el sindicalismo revolucionario y otros de tipo confesional.

Pasada la represión de Odría (ochenio) el sindicalismo renace fuertemente influenciado por las corrientes mundiales en boga:

- sindicalismo de clase
- sindicalismo libre
- sindicalismo cristiano.

Fuente: IESI. “Historia del Movimiento Sindical”. Página 12

(*) el **mutualismo**: considera las ideas de los socialistas utópicos (Prudhon) en el sentido que la pequeña propiedad y el artesanado seguirán siendo los factores de mayor peso en la producción social. Para ellos, la organización por excelencia eran las cajas mutuales, las cuales eran consideradas, además, un arma de lucha contra el estado y la opresión.

(**) el **anarco-sindicalismo**: introducido en el Perú por Manuel González Prada, consideraba innecesario el papel de los partidos, daba a los sindicatos el peso de la lucha por destruir el estado y con él la explotación del hombre por el hombre.

(***) el **sindicalismo clasista**: introducido por José Carlos Mariátegui, desarrolla el sindicalismo sobre la base que el proletariado es el agente principal de la transformación y la revolución. se plantean los 4 principios del sindicalismo clasista. se introducen las nociones de estrategia y táctica sindical.



En resumen, el contexto actual, ha obligado a los dirigentes mundiales y a los trabajadores del mundo a responder a los desafíos del capitalismo con un ideario muy claro, donde se preservan los principios que originaron el sindicalismo, pero adoptando formas creativas y eficaces para recuperar el liderazgo y la influencia del movimiento obrero en la economía y la sociedad.

Cuadro Nº 3: Principales acontecimientos del movimiento sindical mundial entre 1848 y 1945

Año	Principales acontecimientos
1848	Aparición del Manifiesto Comunista escrito por Carlos Marx y Federico Engels. Este texto condensa las teorías y doctrinas ideológicas obreras de la época. Es considerado como la plataforma política del movimiento obrero ya que establece las aspiraciones estratégicas de éste e instaura el carácter internacional del pensamiento del proletariado al establecerse como una corriente universal.
1851	En Inglaterra se establecieron, por primera vez, las Trade (uniones por oficios), lo que hoy se conoce como el sindicalismo de industria o de rama de la producción. Estas organizaciones han tendido una tremenda importancia en la lucha económica y, actualmente, con la globalización de la economía y la supremacía de las empresas transnacionales han adquirido un rol trascendental. Una de las primeras fue la Almagamated Society of Engeneers que agrupaba a mecánicos de la industria metalúrgica.
1854	Por ley se estableció la semana laboral inglesa que daba por terminada la jornada de trabajo el sábado a las 2 de la tarde.
1863	En Leipzig (Alemania), a partir de las sociedades obreras, Ferdinand Lasalle funda la Unión General Alemana de Trabajadores y con ella una corriente socialista denominada socialdemocracia. Hoy muchos gobiernos europeos y de otras partes del mundo son derivaciones o expresiones de esta inclinación política. Sin duda, por su influencia en el sindicalismo moderno, por la iniciativa frente a la unidad y por su visión frente al modelo neoliberal su estudio y comprensión es de trascendencia.
1864	Nace, en Londres, la Asociación Internacional de los Trabajadores, más conocida como Primera Internacional. Esta fue fundada bajo la orientación de Marx, quien redactó su llamamiento inaugural, su plan de trabajo y sus estatutos.
1864	En Francia es suprimida la ley que prohibía la organización sindical. De esta manera queda anulado el denominado delito de coalición.
1871	La Comuna de París es la primera experiencia práctica de toma de poder por los obreros, quienes junto al pueblo de París toman el control administrativo, político y militar de la ciudad. “La causa de la Comuna es la causa de la revolución social, es la causa de la completa emancipación política y económica de los trabajadores, es la causa del proletariado mundial. Y en este sentido es inmortal.”, diría Lenín de ella cuarenta años después.
1875	Es reconocido en Inglaterra el derecho legal pleno de organización sindical.
1878	Se crea en Alemania la Comisión General de Sindicatos siendo esta una de las más poderosas organizaciones sindicales del mundo.
1881	Otto Von Bismarck, primer canciller alemán, concede plena libertad a los sindicatos y, en 1885, instituye la primera Seguridad Social de honda repercusión y ningún antecedente.

1886	Las condiciones laborales de los obreros norteamericanos (en su mayoría inmigrantes europeos) eran muy penosas, pues trabajaban 16 horas diarias. Gabriel Edmonston, cuatro años atrás, había propuesto en el Congreso de la Federación de Gremios y Uniones Organizados que a partir del 1 de mayo la jornada legal debería ser de 8 horas. En Chicago, la empresa Mc Cormick se encontraba en huelga y la agitación nacional de los trabajadores alrededor del día señalado convirtieron a esta ciudad y fecha en símbolos universales de la resistencia obrera. Cientos de obreros, dirigentes sindicales y personas del pueblo fueron detenidos y torturados. El Primero de Mayo, gracias a esta epopeya de los trabajadores, fue instituido como el día universal de la clase obrera.
1889	En París, surge por segunda ocasión la Asociación Internacional de los Trabajadores, denominada la II Internacional. Esta Organización jugó un papel de primer orden en los hechos mundiales de principios del siglo XX. Esta Internacional se disolvió en 1914, como producto de la adhesión de muchos de sus integrantes a la guerra.
1890	En Bélgica, se funda la primera Federación Internacional por Rama Industrial, que agrupaba a obreros del tabaco y los cigarros. Esta Federación es el antecedente de los hoy llamados secretariados profesionales.
1891	El papa León XIII, en su encíclica Rerum Novarum, con aportes como “El Estado debe proteger a los trabajadores particularmente cuando los patronos aplastan a los trabajadores bajo el peso de cargas inicuas o deshonran en ellos la persona humana por condiciones indignas y denigrantes”, llamó a la conformación de sindicatos de pensamiento cristiano. Aunque ya en Francia se habían creado este tipo de formaciones, es por estos años en países de Europa del Este como en Eslovenia, Hungría y Austria, donde se forman las primeras confederaciones. A partir de la promulgación de esta encíclica, la iglesia romana va adquiriendo influencia importante en el sindicalismo mundial; por ello se debe tener en cuenta, para la actual situación, el sindicalismo basado en el humanismo católico.
1894	Por discrepancias con la Federación Sindical Nacional, creada años atrás, se constituye la Confederación General del Trabajo Francesa (CGT), que se convertiría en una de las más poderosas y combativas organizaciones nacionales. Actualmente, no se encuentra afiliada a ninguna confederación mundial pero juega un papel importante en el mantenimiento de la unidad del sindicalismo universal.
1901	Se crea el Secretariado Sindical Internacional (SSI), que agrupa a sindicatos de los países nórdicos. Con el ingreso de la AFL norteamericana se convirtió en la Federación Sindical Internacional (FSI). La Primera Guerra Mundial detuvo su funcionamiento. El 25 de mayo de este mismo año se establece la Federación Obrera Argentina, que luego cambiaría su nombre a Federación Obrera Regional Argentina.
1905	En Rusia los obreros organizados en soviets y dirigidos por Lenin, junto a la población y a sectores de la burguesía, realizan un intento revolucionario. El zarismo responde con medidas seudo constitucionales y aunque la revuelta fracasa es la preparación para la segunda y exitosa revolución.

1910	Las obreras textiles de Nueva York que venían desarrollando una huelga fueron cruelmente masacradas. El 8 de marzo, 129 obreras fueron quemadas en su fábrica. Esa fecha quedó consagrada para el mundo como el Día Internacional de la mujer.
1914	Se inicia la Primera Guerra Mundial. Las causas de la guerra se encuentran en la evolución del capitalismo hacia el monopolio imperialista y en la disputa de territorios, mercados y control de materias primas. El conflicto bélico enfrentó a Alemania y su eje (Imperio Austro Húngaro e Italia) contra Inglaterra, Francia, Rusia y sus aliados. El fin de la guerra (1918) solo es una tregua en la disputa intercapitalista pero crea las condiciones propicias para el primer estado dirigido por obreros.
1917	Los bolcheviques, dirigidos por Lenin en la Revolución de Octubre, ponen en el poder de Rusia a los soviets (diputados obreros, campesinos y soldados). Tomando provecho de la guerra, que ha debilitado los poderes gobernantes, basados en la experiencia de la lucha obrera y en las tesis políticas e ideológicas sustentadas por Marx y desarrolladas por Lenin crean en 1922 la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS).
1918	Samuel Gompers, dirigente tradicional de la AFL, construye con los sindicatos del resto de América la Confederación Obrera Panamericana.
1919	Como resultado de los tratados de Versalles, que pusieron fin a la Primera Guerra Mundial, se crea la Sociedad de Naciones y con ella la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo preámbulo de constitución señala como principios para su funcionamiento consideraciones de carácter humanitario frente a la desprotección de los trabajadores, de carácter político para evitar revueltas sociales motivadas en el descontento obrero que podría ser una amenaza para la paz y la armonía universales y económicas para evitar la descompensación en materia de los costos laborales. En este mismo año se reorganiza la Federación Sindical Internacional (FSI). A su primer congreso, realizado en Suiza, asisten 14 países con 91 delegados en representación de 17 millones de afiliados.
1920	Se funda en La Haya (Holanda) la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC). Con bases en organizaciones nacionales de países europeos, representó a cerca de 3 millones setecientos mil afiliados.
1921	Por iniciativa del gobierno revolucionario de la URSS se crea en Moscú la Internacional Sindical Roja (ISR), la cual en su tercer congreso aprueba la realización de un congreso conjunto con la FSI.
1921 a 1945	Entre 1921 y 1939, el movimiento sindical continúa creciendo y orientándose política e ideológicamente en tres grandes vertientes representadas en la FSI, la CISC y la ISR. El nuevo panorama geopolítico generado por la Primera Guerra Mundial genera reagrupamientos y alianzas entre países, lo cual repercute de manera directa en el sindicalismo. Con la invasión de Polonia por parte de Alemania en septiembre de 1939, se desencadena la Segunda Guerra Mundial. La principal causa de este nuevo enfrentamiento es el reparto del mundo por parte de las potencias capitalistas. Los países triunfantes, Estados Unidos y la Unión Soviética, determinarán desde este momento una nueva situación mundial. El mundo bipolar se abre paso, y en esta situación el movimiento sindical continúa con su desenvolvimiento.

Ahora...Reflexiona y responde

Lee el texto “Orígenes del Movimiento Sindical” (ubicarlo en el Aula Virtual) y luego:

- a. Establece una relación entre las etapas y los momentos históricos del sindicalismo.

- b. Tomando en cuenta la información y la relación que estableció, elabora un mapa conceptual sobre los momentos y etapas del movimiento sindical.

LOS SINDICATOS. Definición y Tipos⁷

TEMA 3

3.1 ¿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.

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.

3.2 La CGTP es un sindicato de hombres y mujeres

La CGTP es un espacio de defensa tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Queremos que las compañeras sindicalistas compartan los deberes y derechos de la organización sindical.

La difícil situación de la mujer trabajadora solamente podrá ser resuelta con su incorporación en la lucha y organización sindical. Sin embargo, múltiples factores hacen muy difícil esta participación.

⁷ IESI. "Manual del Organizador Sindical". Páginas 16 -21.

El sindicalismo debe de establecer reglas y procedimientos eficaces que faciliten la capacitación y promoción de líderes sindicales mujeres en todos los espacios institucionales. En diversos eventos orgánicos se ha debatido y actualmente consideramos que la medida más adecuada para garantizar esta voluntad democrática de nuestra central, es la cuota positiva.

En este sentido, las actividades de capacitación, como cursos, seminarios y talleres deben de contar en los sectores y lugares donde haya presencia femenina, con un 30% de mujeres. Asimismo, estamos trabajando para que el próximo Consejo Nacional cuente con una proporción similar de dirigentes mujeres.

3.3. Tipos de Sindicatos

a. Sindicato de empresa: Se considera como tal, al sindicato organizado en base a los trabajadores de una misma empresa, con un mínimo de veinte (20) trabajadores o trabajadoras. Por ejemplo: “Sindicato de Trabajadores Obreros de la Empresa Roebuck”. 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 Rama⁸: 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 más de cincuenta (50) afiliados. Por ejemplo, “Sindicato de Trabajadores de Grifos de la Provincia de Ica”, o el “Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y afines de la Región Provincia de Ica” que reúne a los trabajadores y trabajadoras del Espárrago. Esta modalidad es la que 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) el número de trabajadores NO alcance el número legal necesario de veinte (20) trabajadores para formar un sindicato, pero se exige la afiliación mínima de CIEN (100) o más. Por ejemplo el “Sindicato de Trabajadores en oficios varios de la Provincia de Palpa”. En donde se reúnen 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

⁸ Este es el modelo sindical que proponemos para la actualidad en la CGTP.

mismo oficio, profesión o especialidad; siempre que sumen cincuenta (50) afiliados. Este es un modelo antiguo que en la actualidad ya no se usa.



La sección sindical.

Se denomina “sección sindical” a 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 que los representen ante su empresa y su sindicato del cual son base, rigiéndose por el estatuto del sindicato al que están afiliados. Igualmente, la ley señala que NO puede organizarse más de UNA Sección Sindical por Centro de Trabajo o ámbito laboral.

3.4. La afiliación directa

Desde hace algunos años el movimiento sindical se encuentra en un proceso de renovación y cambio. En la base de estos cambios se encuentran los procesos de transformación ocurridos en el mercado laboral y la composición de las fuerzas productivas.

Esta situación ha obligado al movimiento sindical mundial a asumir un conjunto de transformaciones que implican un reordenamiento internacional, diferentes matices en el discurso sindical y la búsqueda de nuevos lazos con la sociedad. En este sentido, un importante número de organizaciones sindicales en todo el mundo, vienen desarrollando bajo diferentes denominaciones y rótulos, un conjunto de procesos de “reestructuración sindical”. Estos procesos son obviamente de diferente grado e intensidad, según cada país, región y sector involucrado. En nuestro país, la CGTP lidera este proceso de manera seria, coherente y profesional.

Uno de los elementos centrales en estos cambios es la incorporación de la “afiliación directa” a la organización sindical. La afiliación directa no es simplemente una medida superficial o una respuesta desesperada frente a la disminución de la membresía sindical. Es un cambio muy profundo en la manera que la organización sindical se relaciona con la sociedad, la clase social y los trabajadores en general. Tiene que ver con el proceso de individuación y construcción de ciudadanía en las sociedades modernas. Por esta razón, en los países más desarrollados la afiliación directa tiene una mayor historia.



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.

En nuestro caso la afiliación directa, si bien era parte de los principios organizativos de la CGTP fundada por José Carlos Mariátegui, es dejada de lado durante nuestro proceso de reconstitución en los años 60s. Esta decisión no fue resultado de un debate en la organización sindical sino fue una respuesta para ordenar los debates entre las diferentes corrientes ideológicas y partidarias en el movimiento sindical. La incorporación mediada o indirecta permitió establecer un sistema de control y chequeo de cada afiliado a cargo de su organización de base. Aunque el costo para el movimiento sindical fue un proceso de crecimiento más lento.

En la actualidad, la tendencia mundial es consolidar una estrategia de crecimiento y organización mediante la “afiliación directa”. Desde un punto de vista económico productivo, los procesos de desconcentración del capital y la reestructuración productiva han desarticulado al viejo proletariado del siglo XX. Hoy en día, la clase obrera no es un conjunto homogéneo de personas que comparten situaciones idénticas; si no tenemos múltiples capas de asalariados con diferente formación técnica, ingresos, patrones de consumo y derechos laborales. El rasgo común y lo que nos permite hablar de clase, es que todos son, de una manera u otra, asalariados.

Desde un punto de vista social; la “afiliación directa” permite mayores niveles de articulación con los trabajadores asalariados, autónomos y desempleados. Renueva la imagen sindical presentándola como más cercana al trabajador de base, agiliza la organización y la hace más democrática; en la medida que se incrementa el número de jóvenes y mujeres.

Uno de los argumentos en contra es que la legislación actual no la reconoce y que no tenemos experiencia para desarrollarla. Basta recordar a aquellos que señalan los impedimentos legales, que el movimiento sindical se organizó generalmente en contra de la legislación. La realidad social obliga a reformar la ley. No al revés.

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

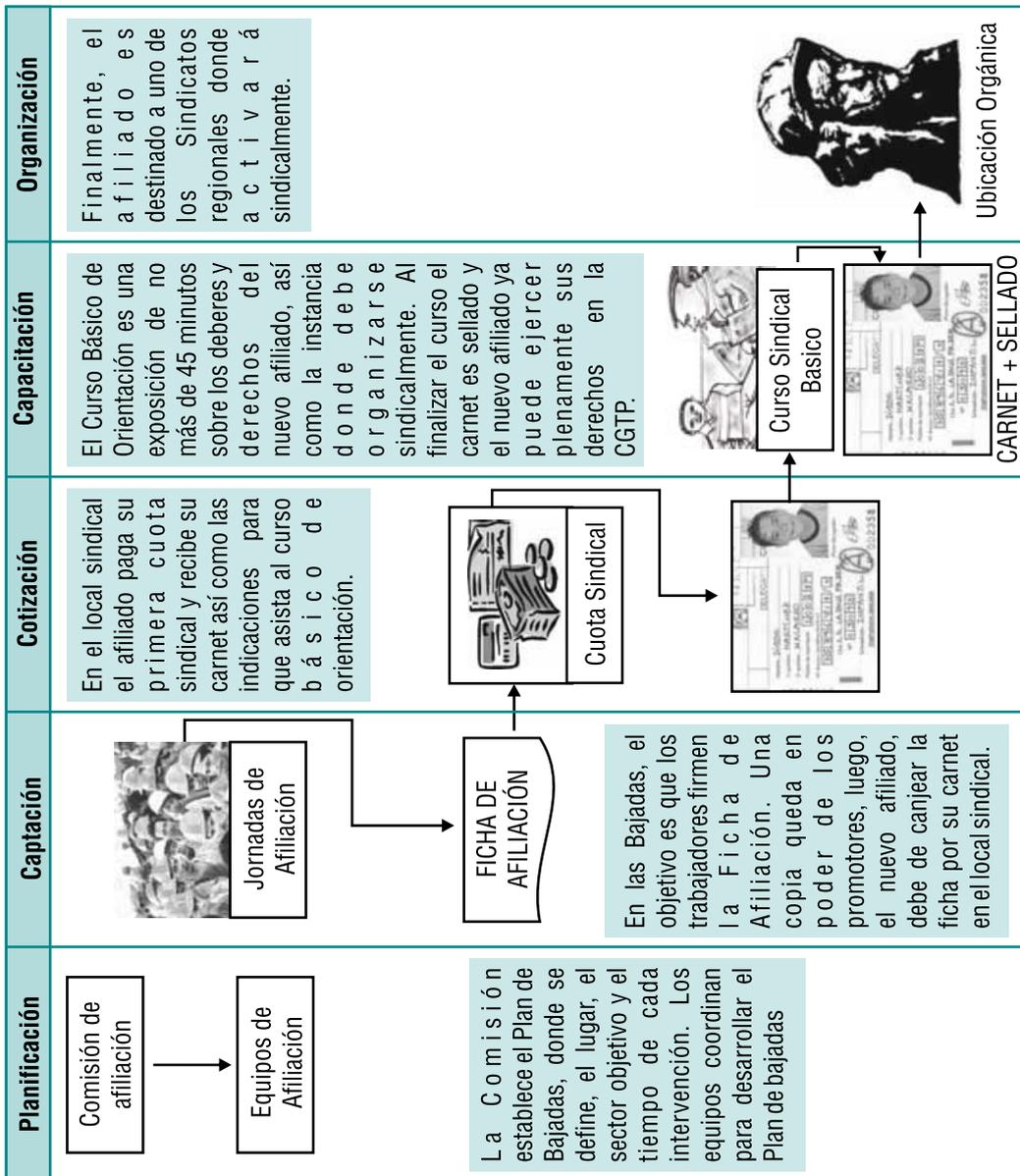
- a. Los Estatutos señalan que cualquier trabajador asalariado, o autónomo que no tenga a otras personas bajo su mando puede de manera individual afiliarse a la CGTP; la cual dispondrá en que instancia de organización el trabajador desarrollará su actividad sindical. El afiliado al momento de inscribirse se compromete a cotizar directamente a la CGTP.
- b. 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.

- c. 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 membresía.

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

Cuadro N° 4: Proceso de afiliación a la CGTP.



TEMA
4

LA GLOBALIZACIÓN Y EL SINDICALISMO

4.1. La globalización

La globalización o mundialización representa un grado de interdependencia que va más allá de la simple expansión del comercio internacional, que solía ser la principal señal de la internacionalización de la economía. Incluye la integración de la producción más allá de las fronteras nacionales, con considerables aumentos de las inversiones internacionales de empresas multinacionales. Por ejemplo, la producción automotriz, que durante casi un siglo estuvo concentrada geográficamente y a escala nacional, ahora se lleva a cabo a escala planetaria, con automóviles a menudo constituidos con autopartes producidas en innumerables empresas proveedoras pertenecientes a docenas de países. Por ejemplo, General Motors, está presente en más de 200 países, con operativos de manufactura en 50 países y cuenta con 30.000 empresas proveedoras de distintos puntos del mundo.

La globalización no significa únicamente un cambio en las relaciones de producción y suministro. El suministro y la venta, tanto de servicios públicos como privados, si bien todavía adaptados a los mercados y condiciones locales- están cada vez más en manos de empresas multinacionales.

Uno de los aspectos de la globalización es que a menudo existe una amplia y compleja red de proveedores. La globalización significa también un movimiento rápido y masivo de capital sin precedentes. Esta interdependencia e integración se ve facilitada y acelerada con las nuevas tecnologías, especialmente la informática.

Si bien la globalización está vinculada a una serie de cambios tecnológicos y otros que han contribuido a vincular mucho más estrechamente al mundo, también hay elementos ideológicos que influyeron fuertemente en su desarrollo. Surgió un dogma de “libre mercado” que exagera tanto la sabiduría como el papel de los mercados, al igual que el de los actores de esos mercados en la organización de la sociedad humana. Idear una estrategia para una globalización responsable exige un análisis que separe lo que es dogma de lo que es inevitable. De otra manera, la globalización es una excusa y una explicación muy conveniente para políticas y acciones antisociales que socavan el progreso y fragmentan las comunidades.

Como ya sabemos, la globalización tiene profundas implicaciones sociales y políticas. Puede implicar una amenaza de exclusión para una gran

parte de la población mundial, graves problemas de desempleo y crecientes disparidades de salarios e ingresos. Dificulta cada vez más el manejo de la política económica o del comportamiento empresarial sobre una base exclusivamente nacional. Ha ocasionado también cierta pérdida de control por parte de las instituciones democráticas de desarrollo y política económica.

En todo el mundo está profundizándose la brecha entre ricos y pobres. En 1960, la brecha de ingresos entre el 20% los países más ricos y el 20% de los más pobres del mundo era de 30 a 1. Esa diferencia pasó a ser de 60 a 1 en 1990 y de alrededor de 75 a 1 al finalizar el siglo. Durante los últimos diez años, quienes perciben sueldos altos dentro de los países industrializados han tenido aumentos mucho más rápidos que el promedio, al tiempo que crece la cantidad de familias que dependen de puestos de trabajos inseguros y poco remunerados o de las prestaciones sociales. El desafío de la globalización no consiste en tratar de acabar con ella o hacer como si no existiera. Es necesario encontrar formas de manejar el cambio y de reglamentar y estructurar la globalización a fin de que se la someta a la voluntad popular, se respalden los derechos fundamentales y origine prosperidad para la mayor cantidad posible de personas. La tarea global de los sindicatos es influir en la política a escala internacional, convencer a los gobiernos y empresas de asumir las responsabilidades de la globalización y de involucrarse en una solidaridad práctica y efectiva.

4.2. Manifestaciones de la Globalización Neoliberal⁹

- **El mercado reemplaza al Estado.** La idea central del pensamiento neoliberal es que la regulación de la economía debe hacerla el mercado. Resalta que el Estado no debe intervenir en la economía porque introduce distorsiones al otorgar subsidios, créditos o privilegios a un sector en desmedro de otro. Además, alimenta la burocracia con personal no calificado, permite la corrupción y presta servicios de mala calidad. Con esta tesis, se procede a privatizar las empresas públicas y a abandonar las funciones de regulación del Estado con el argumento de que la oferta y la demanda se equilibran automáticamente. Pero esta tesis olvida que en la economía moderna muy pocas empresas manejan cada sector de forma monopólica y algunas son más poderosas que muchos de los países en desarrollo. Son esas empresas las que acaban decidiendo el curso de la economía y cuentan para ello con el FMI, para imponer las políticas que les convienen; el Banco Mundial, para crear la infraestructura que ellas necesitan, y la Organización Mundial de Comercio (OMC); para forzar a los países pobres a abrir sus economías a los bienes, servicios y capitales procedentes de las metrópolis.

⁹ Beethoven Herrera. "Situación Internacional". PLADES, 2007. Páginas 9 – 11.

- **Las falacias del Libre Comercio: Asimetrías y barreras a las personas.** El discurso neoliberal muestra como incuestionable las ventajas del libre comercio con el argumento de que cada quien debe producir aquello que mejor hace. Sin embargo, omite reconocer que las potencias colocan cuotas a productos nuestros o que los países desarrollados entregan miles de millones de dólares diarios a sus agricultores con lo cual colocan en desventaja a nuestros productores que no reciben similar apoyo. Además, se utilizan las condiciones sanitarias, fitosanitarias, las certificaciones, y los controles excesivos en las aduanas para dificultar el acceso de nuestros productos.
- **Desequilibrios sociales y desbalance regional.** Históricamente el capitalismo no se desarrolla con igualdad entre los diversos sectores sociales ni entre las diversas regiones. Por el contrario, ha producido concentración de la riqueza y exclusión social, al mismo tiempo que desarrolla unas regiones y deja en el atraso a otras. El proceso de liberalización económica en lugar de corregir esa tendencia la agrava. Ante situación se requieren políticas intencionales de cohesión social y de balance regional como las que ha aplicado Europa.
- **Autoritarismo y limitación a democracia como condición del modelo.** El período de aplicación agresiva de las políticas neoliberales coincidió con la generalización de regímenes dictatoriales o regímenes civiles de claro corte autoritario. Esto hizo posible el drástico recorte de conquistas sociales y recurrieron a la represión para contener las protestas sociales.
- **Inestabilidad, volatilidad, crisis y contagio.** La apertura de las economías al exterior ha traído más vulnerabilidad a los cambios externos, con el contagio de las crisis que ocurren en otros países. Los capitales, sobre todo los de corto plazo o especulativos, son los principales causantes de dichas crisis.
- **El reino de la usura y crisis financieras: las quiebras bancarias.** Ha sido el capital especulativo el principal ganador de la globalización. Las elevadas tasas de interés, por encima de la inflación y más altas en los países en desarrollo, han terminado por devastar el salario de los trabajadores e incluso han asfixiado a muchas empresas que han sido tomadas por los bancos. En casi todos los países de la región ha habido crisis bancarias con las cuales los trabajadores han perdido sus ahorros, muchos jubilados han perdido sus pensiones y miles han perdido sus viviendas. Ante esta situación, los gobiernos han acudido con recursos públicos a sanear a esos bancos cuyas utilidades fueron siempre privadas.
- **Globalización y cambios en el trabajo.** El mundo del trabajo tampoco ha sido ajeno a los efectos del proceso de globalización. El

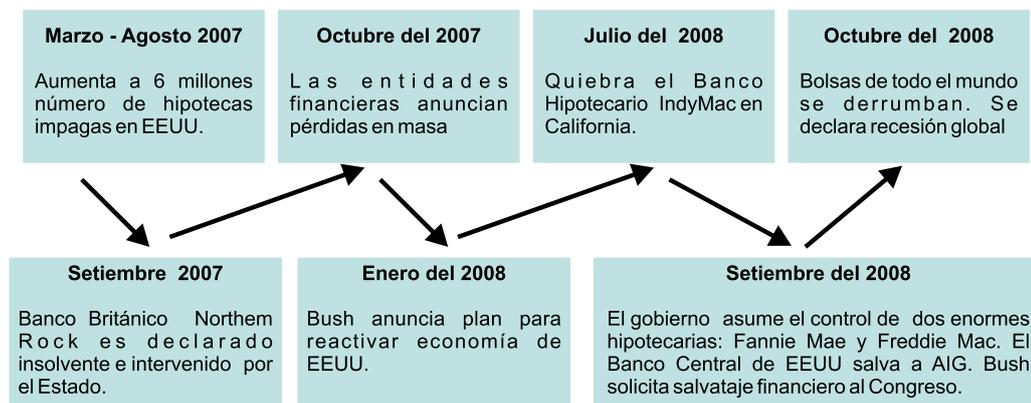
impacto producido por este fenómeno en el trabajo ha sido considerable al desregular el comercio internacional, poniendo la economía mundial en manos de transnacionales y basando la competitividad de los países en la flexibilización de los costos laborales. Es común en el escenario mundial la tendencia generalizada hacia la flexibilización del empleo, de modo que el trabajo estable de carácter indefinido se está reduciendo a favor del empleo parcial, temporal o autoempleo. Estamos en una revolución de tal magnitud que la producción capitalista necesita cada vez menor cantidad de trabajo para crear mayor riqueza, por lo que el empleo destruido solo se compensa con la redistribución y reparto de los empleos ya existentes. De igual manera la estructura del empleo al interior de las empresas también tiende a cambiar. La empresa tiende a dividir su planta de personal en dos: una parte de asalariados permanentes y otra caracterizada por su externalidad, por lo que su remuneración es variable.

4.3. La crisis del sistema Neoliberal

Las propuestas neoliberales del Consenso de Washington basadas en la austeridad fiscal, la privatización y la liberalización de los mercados, que marcaron el capitalismo de los últimos treinta años, enfrenta actualmente una profunda crisis que se asemeja a la sufrida en 1929. Es posible que esto no signifique el fin del capitalismo pero "... no cabe duda que estamos en medio de uno de los más grandes terremotos que ha conocido la economía de mercado. Desde el "crack" de 1929 ... el mundo no había vivido una crisis financiera de esa magnitud".

Vivimos un momento en que los paradigmas del neoliberalismo impuestos desde los años 90 que proclamaban la obsolescencia del Estado, han entrado en serias contradicciones. Esta crisis que tiene su origen en Estados Unidos, si bien se manifiesta desde mediados del 2007 y se agravó a finales del 2008, empieza varios años antes.

Cronología de la Crisis Económica



La OIT señala que “estamos frente a la crisis más grave desde los años 1930. Entre los principales impactos globales interrelacionados que golpean a las economías de los países de América Latina y el Caribe están la reducción de la demanda de las exportaciones, la caída de los precios de las materias primas, el alza de los costos de capital y la contracción del crédito, así como la reducción de los envíos de remesas y la menor demanda de servicios de turismo.

Y aunque la crisis tuvo su origen en el sistema financiero, sus repercusiones sobre la economía real son enormes. No hay duda, además, que estamos frente a una crisis del empleo, lo cual impacta en forma directa las condiciones de vida de las personas y amenaza con revertir los avances en la lucha contra la pobreza”¹⁰.

Hasta la fecha no hay certeza respecto a cuánto durará esta crisis, algunos dicen que durará unos meses y otros señalan que se prolongará por varios años. Más allá de ello no cabe duda que sus efectos traerán grandes cambios, particularmente económicos y laborales. Por lo pronto “se estima que en el 2009 el crecimiento económico de EEUU será literalmente cero o negativo, lo mismo que en Europa y Japón”¹¹, para América Latina y el Caribe, la situación también se expresa en menor crecimiento y agudización de los problemas laborales”. “La OIT estima que con un crecimiento del PIB de 1.9%, la tasa de desempleo urbano en 2009 subirá por primera vez desde 2003 a entre 7.9% y 8.3% como promedio anual. En números absolutos, estamos hablando de entre 1.5 y 2.4 millones de puestos de trabajo que se podrían perder durante este año”¹².

4.4. La globalización y los trabajadores

Todo esto lleva a una mundialización contraria a los trabajadores y a su sindicato. Se ejerce presión sobre los gobiernos para que procedan a una desregulación y para que progresivamente abduquen de su papel. Un sistema nacional centralizado con políticas sociales y económicas ayudaba a crear un grado de justicia social y de equidad económica. En este momento ese enfoque con base nacional sufre una gran presión. Debido al menor papel de las instituciones nacionales se ha producido un cierto giro hacia el nivel mundial pero sin un marco internacional ni instituciones que puedan ocuparse con eficacia de cuestiones relativas a justicia y equidad.

Otra de las cosas que deben enfrentar los sindicatos es la nueva naturaleza de los empleadores. En un mundo donde el capital es mucho más móvil que los trabajadores, se han creado distintas formas de organización de

10 OIT. Panorama Laboral 2008.V

11 Bajo la lupa. Revista de análisis y propuestas N° 10. Página 7

12 OIT. Panorama Laboral 2008.Vi

los negocios y relaciones empresariales que pueden trasladar el empleo y poner en peligro las negociaciones colectivas.

Mucho ha cambiado, en parte como resultado del carácter desarraigado de las empresas multinacionales, incluyendo la introducción de nuevos métodos de gestión, en ocasiones “mejores prácticas”, pero demasiado a menudo “peores prácticas” y la amenaza de trasladarse a países con normas sociales o ambientales inferiores y sin sindicatos independientes. Se han establecido nuevas formas de organizar el trabajo al igual que cambios en las relaciones de empleo. Se puede dar aquí una larga lista de ejemplos que van desde la subcontratación y el trabajo contratado hasta distintas formas de empleo precario. La globalización también ha contribuido a ampliar el mercado y la responsabilidad por las mercancías producidas bajo formas extremas de explotación como el trabajo infantil o el trabajo forzoso.



Componentes de la globalización

La globalización es el resultado de diversas evoluciones y procesos que generalmente están vinculados entre sí. Entre ellos se cuentan:

- El crecimiento y la importancia relativa de las inversiones extranjeras directas, que proporcionan un mayor papel a las empresas internacionales;
- La internacionalización de los mercados financieros
- El desarrollo y la difusión de la tecnología de comunicación y transporte
- La desregulación laboral y la liberalización
- La privatización del sector público

La competitividad y la flexibilidad son los objetivos que proclaman a viva voz las empresas del entorno mundializado. Hacen que los trabajadores compitan cada vez más ferozmente entre sí, ejercen presión sobre la red de seguridad social y, en ocasiones, socavan con éxito los derechos de los trabajadores que se conquistaron tras arduos años de lucha.

Según se sostenía, esta agenda corporativa, adoptada por muchos líderes políticos, debía hacer que aumentara el empleo y los niveles de vida. En cambio, está llevando a un mundo donde hay una creciente separación entre ricos y pobres, entre y dentro de los países, mayor riqueza y poder para una elite, disminución de los niveles de vida de muchos y creciente inseguridad para gran parte de la clase trabajadora.

El movimiento sindical internacional está buscando la manera de incorporar al proceso de mundialización la protección que se alcanzó en muchos

países a escala nacional y de permitir que los trabajadores y sus sindicatos participen efectivamente en la economía mundial y en crear un marco democrático para ella. Las presiones competitivas deberían ejercerse más sobre las empresas para que éstas produzcan artículos y servicios de calidad y menos sobre los gobiernos para que sacrifiquen los intereses de su pueblo a fin de atraer y mantener inversiones.

No se debe dejar que disminuyan los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ni las condiciones decentes de trabajo debido a presiones competitivas con situaciones donde los trabajadores están, en realidad, compitiendo con otros trabajadores para obtener puestos de trabajo de menor calidad.

El desafío que enfrentan los sindicatos en la era de la globalización consiste en lograr que se alcance el cambio estructural y la adaptación sin poner en peligro las metas de pleno empleo y justicia social. Debemos convencer a los gobiernos de que es fundamental tomar medidas con urgencia para aumentar y difundir de manera más igualitaria el crecimiento económico mundial. Ya sea a escala regional o mundial, está claro que para que los derechos básicos de los trabajadores estén seguros, se los deben integrar en todos los acuerdos relacionados con la integración económica.

Ahora... Reflexiona y responde

En los tiempos actuales, ¿Qué deberían hacer los trabajadores y las organizaciones sindicales para promover condiciones de trabajo digno?

Unidad Didáctica N° 2



TRABAJO Y LEGISLACIÓN LABORAL

ACTIVIDAD SUGERIDA 2

La presente actividad¹ busca generar un espacio para reflexionar sobre el tema de la flexibilidad laboral. A continuación se presentan algunas preguntas guía. Reflexione con su grupo y escriba en las líneas punteadas sus conclusiones (respuestas) para cada pregunta:

Preguntas

1. ¿La flexibilidad laboral se puede definir de manera única?

Sí

No

De acuerdo a tu respuesta: Menciona tres respuestas que nos puedan ayudar a definir la flexibilidad laboral

a. _____

b. _____

c. _____

2. Para usted, ¿Cómo afecta la flexibilidad laboral al trabajador peruano?

3. Lee y marca V si es verdadero y F si es falso:

a.	La flexibilidad queda identificada con la reducción de las garantías legales y tutelas judiciales pérdida de derechos laborales, etc.	()
b.	Los sindicatos en los países subdesarrollados rechazan toda forma de flexibilización salvaje desde la perspectiva empresarial.	()
c.	Una flexibilidad moderna implica dejar sin trabas a las gerencias quitando las garantías laborales.	()

¹ Elaborado en base a actividad de reflexión de Módulo "Derecho Laboral" IESI. Pagina 13.

IMPACTO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO²

5.1. La flexibilidad laboral y su contexto

A nivel internacional el tema de la flexibilidad se relaciona con los diagnósticos acerca de la crisis capitalista y la reestructuración de este sistema como forma de solución. Esta crisis ha sido producto de las rigideces en los procesos productivos, lo que impide una mayor elevación de la productividad y la mejora de la calidad en los productos, sin embargo permite el abuso.

En los últimos años, con la aparición de las políticas neoliberales, cobra auge en el campo laboral las propuestas de flexibilidad laboral.



¿Qué es Flexibilidad Laboral?

El término “flexibilidad” no tiene una definición única y puede ser entendido de diversas maneras. Así por ejemplo, puede entenderse por “flexibilidad”.

- a. La capacidad de adaptabilidad de la organización productiva (empresas flexibles).
- b. La aptitud de los trabajadores de cambiar de puesto de trabajo (trabajadores polivalentes).
- c. La atenuación de las restricciones jurídicas que regulan el contrato de trabajo, en particular las referidas al despido (inestabilidad laboral).
- d. La asignación de salarios en función de la productividad (Revisión de convención colectivo)
- e. La capacidad de las empresas de librarse de las regularizaciones públicas que limitan su libertad de gestión (Retiro de la intervención estatal).

De todas ellas podemos intentar globalizar aquella que nos interesa para el presente trabajo, por lo que definiríamos la flexibilidad laboral como: La adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción de manera ágil y variable.

En materia de legislación laboral ello supondría a su capacidad de adaptación a las nuevas realidades y necesidades del mundo de las relaciones laborales.

² IESI. Modulo: “Derecho Laboral”. Pags. 10 – 12.

5.2. Flexibilidad para los empresarios

Pero, si bien las propuestas de flexibilidad laboral apuntan a señalar un camino de superación a la crisis económica, la misma ha sido instrumentalizada por los voceros del neoliberalismo y los sectores empresariales, quienes proponen dentro de una postura extremista eliminar los costos laborales para ello postulan la no intervención del Estado en las relaciones individuales de trabajo, (inestabilidad, jornada, condiciones de trabajo, gratificaciones, etc), con el objeto que el “contrato de trabajo” se regule por la sola autonomía individual de las partes, desconociendo la evidente debilidad de una de ellas: el trabajador.



El trabajo es un esfuerzo dirigido a un fin.

Esta postura desconoce, además, la propia naturaleza y esencia del derecho del trabajo como instrumento compensado, equilibrador y tutelar del trabajador en la relación laboral.

Asimismo, en el campo de las relaciones colectivas, los defensores del neoliberalismo postulan una intervención estatal de orientación restrictiva, esto es; orientada a debilitar a los sindicatos, obstaculizar la negociación colectiva y restringir la huelga, por considerar que el ejercicio de tales derechos entorpecen el libre juego de la oferta y la demanda que es la que finalmente debe determinar el valor de la mano de obra, sin embargo el levantamiento de 12 de las 16 observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT ha significado un avance importante, permitiendo que el derecho de huelga se amplié a la defensa de los derechos profesionales de los trabajadores.

Desde dicha visión, la flexibilidad queda identificada con la reducción de las garantías legales y tutelas judiciales, pérdida de derechos laborales, libertad de despido del trabajador, eliminación de los controles sindicales y debilitamiento o incluso, anulación de los convenios colectivos, en otras palabras, desregulación. Igualmente es importante señalar que el Fallo del Tribunal Constitucional en el caso de Telefónica del Perú ha dado un giro de 90° al derecho individual tanto es así que el Art. 34 del D.S. 003-97-TR, ha sido declarado inconstitucional.

5.3. La flexibilidad para los sindicatos

Por su parte los sindicatos, principalmente en los países más desarrollados, si bien son conscientes de la revolución tecnológica producida en el mundo y la necesidad de modernizar las formas de producción y organización de trabajo y desde esa perspectiva tales propuestas no reciben un rechazo frontal y apriorístico, rechazan sí, toda forma de “flexibilización salvaje” como las planteadas desde la perspectiva empresarial.

Por tanto, es posible flexibilizar cuando objetivamente los elementos de rigidez existentes, son disfuncionales y afectan en forma negativa las posibilidades reales de generar empleo y promover el desarrollo industrial del país: pero ello sólo es posible reconociendo el derecho de “participación de los trabajadores”. Para establecer las fórmulas más adecuadas para garantizar una solución del problema con las máximas garantías para el trabajador.

Es a través de la negociación colectiva que los sindicatos deben intervenir en los procesos de reestructuración productiva, previa determinación y concreción de los supuestos que así lo justifiquen, como la valorización de su trascendencia; y siempre desde una perspectiva de búsqueda de equilibrio y de introducción, en su caso, de formas alternativas de compensación por los sacrificios laborales que deban realizarse.

Frente a la propuesta neoliberal de tratar el tema de flexibilidad desde una óptica que ve los recursos humanos como un costo que hay que reducir al máximo posible, han aparecido propuestas de sistemas de relaciones laborales modernas, que rescatan el valor de la mano de obra, que para ellos pueden contribuir una ventaja comparativa para lo que se hace necesario remunerar bien el trabajo e invertir en calificación y formación profesional.

Ello se sustenta en una lectura según la cual, con la globalización de la economía, los capitales se trasladarán a aquellos países en los cuales existen los únicos dos factores de imposible o difícil movilización: infraestructura y mano de obra calificada.

Una flexibilidad moderna no implica entonces, simplemente dejar sin trabas a las gerencias, quitando las garantías laborales, sino principalmente una política de búsqueda de consenso, descentralización de las decisiones, enriquecimiento del trabajo y recalificación del trabajador, es decir aplicar un nuevo modelo productivo a partir de la horizontalización de las decisiones empresariales en reemplazo de la verticalidad y la arbitrariedad.

LA CONSTITUCIÓN Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR³

TEMA 6

La Constitución de un Estado; es la norma de carácter superior, que contiene los principios y postulados fundamentales por los cuales todo habitante debe estar sometido y protegido (deberes y derechos), de ahí su importancia.

La Constitución es la primera y más importante norma del ordenamiento jurídico, define y delimita el sistema jurídico y las fuentes formales del derecho. Por su importancia, como garantía de defensa de los individuos frente al poder, una Constitución debe ser fruto del consenso, debe tomar en cuenta los intereses de los habitantes de una nación y garantizar una verdadera participación ciudadana y el adecuado equilibrio de poderes. En su esencia es la Ley Fundamental de Garantías.



La Constitución Política

En su sentido primigenio la palabra Constitución significa un conjunto de reglas en torno a las cuales una sociedad expresa los términos y lineamientos para su organización social, económica y política. Así como los procedimientos a través de los cuales debe limitarse el uso del poder político.

6.1. La Constitución de 1979

La principal característica de la Constitución de 1979, fue la primacía que concedía a la persona humana como fin supremo de la sociedad y del Estado. De acuerdo con ella, la persona humana tiene derechos anteriores y superiores al Estado. Dedicando los primeros 78 artículos del Título Primero a los “derechos y deberes fundamentales de la persona”.

Otra característica de gran importancia de esta Constitución era la declaración expresa de la prevalencia de la Constitución sobre toda norma legal. Aspectos también importante en la Constitución del 79 eran el énfasis puesto en la descentralización del país y en el gobierno municipal; la declaración de la familia como la célula básica de la sociedad y del Estado y la precisión y defensa de los derechos sociales.

La Constitución del 79 incorporaba también sustanciales modificaciones en la concepción y organización de los poderes del Estado. Si bien afirmaba

³ IESI. Módulo: “Derecho Laboral”. Pags. 16 – 18.

la autoridad del presidente de la República, al mismo tiempo consolidaba el ejercicio del poder legislativo concentrándolo en sus labores legislativas y al control político del gobierno. Con ello, siguiendo la tradición en la materia, el Perú volvía al régimen presidencialista que fuera dejado de lado en la Constitución de 1933.

6.2. La Constitución de 1993

Como consecuencia del “autogolpe” del 5 de abril de 1992, se convoca a elecciones para el Congreso Constituyente a fin de elaborar una nueva constitución política, sometida a aprobación popular mediante el referéndum del 31 de octubre de 1993. Esta constitución, que no tiene carácter consensual desde su discusión y posterior aprobación, fue promulgada el 29 de diciembre de 1993.

Esta Constitución forma parte del esquema normativo y político del neoliberalismo ascendente, de allí que su contenido lo podemos resumir por lo siguiente:

- Se sustituye el modelo de Estado y sociedad. Se impone un modelo liberal inspirado en una filosofía individualista, en contraposición a los valores que consagra el Estado social, en el que la persona humana es el fin supremo de la sociedad.
- Se libra a las reglas del mercado el funcionamiento de la economía nacional, lo que consagra un sistema de marginación y exclusión social.
- Se reduce los derechos fundamentales sólo a los derechos personales. Ya no es más un derecho fundamental la educación y la cultura, la salud, el trabajo y la seguridad social.
- Se reduce el trabajo y se desprotege al trabajador. Ya no se reconoce al trabajo como fuente principal de riqueza. Se elimina la estabilidad laboral y se posibilita la exclusión de trabajadores del ejercicio del derecho de huelga.
- Se prohíbe al Estado la realización de la actividad empresarial, inclusive la posibilidad de administrar servicios básicos como electricidad, agua, comunicaciones, etc.
- Se faculta al presidente a cerrar el Congreso de la república, con lo que se legitima la concentración de poder.
- Se suprime el proceso de descentralización y regionalización, retornándose a la jurisdicción departamentalista tradicional.
- Se limita el derecho a la insurgencia.

- Se debilita el sistema de protección de los derechos humanos. Se niega rango de norma constitucional a los convenios en materia de derechos humanos.



Reflexión

Se puede tener un largo glosario de derechos fundamentales, se puede tener un reconocimiento expreso y categórico de los derechos humanos, se puede tener una relación amplia y completa de derechos sociales, se puede orientar el diseño del sistema político hacia modelos democráticos, etc. Pero ¿de qué sirve todo eso si el régimen político es en la realidad autoritario y no respeta su propia constitución?, como viene aconteciendo.

Es tarea de los trabajadores luchar no sólo por sus legítimas aspiraciones sobre condiciones de vida y trabajo, sino también por la defensa de la democracia, el desarrollo social y la justicia social en el país.

6.3. Clasificación de los derechos constitucionales

Los derechos constitucionales se clasifican de la siguiente manera.



LEGISLACIÓN INTERNACIONAL Y NACIONAL SOBRE DERECHOS SINDICALES⁴

7.1. Legislación Internacional sobre afiliación sindical

Normas supranacionales que contemplan la afiliación sindical como derecho de los trabajadores⁵ (Organización Internacional del Trabajo - OIT).

- **CONVENIO N° 87.** Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

PARTE I. LIBERTAD SINDICAL

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

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

Artículo 5

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

Artículo 8

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

⁴ IESI. "Manual del Organizador Sindical".2004. Páginas 42 – 54. Recopilación elaborada por la Dra. María Elizabeth Jimenez.

⁵ Los tratados celebrados por el Estado y en Vigor forman parte del derecho nacional (Art. 55 de la Constitución Política del Perú de 1993)

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

PARTE II. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Artículo 11

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

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 15

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

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

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

- **CONVENIO N° 98.** Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 08 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión.

Artículo 1

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

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

a. Sujetar el empleo de un trabajador al a condición de que no se afilie a un sindicato a la de dejar de ser miembro de un, sindicato;

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

Artículo 2

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

Artículo 4

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



Convenios fundamentales de la OIT

Ocho convenios de la OIT han sido calificados por su Consejo de Administración, como convenios fundamentales para los derechos de quienes trabajan, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro. Estos derechos se anteponen a los demás porque proporcionan los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas Libertad sindical.

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Abolición del trabajo forzoso

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Igualdad

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Eliminación del trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantiles, 1999 (núm. 182)

Cuadro N° 05: Principales aspectos de los convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical.

Convenio Derecho de ...	CONVENIO 87	CONVENIO 98
Los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción y autorización previa, (artículo 2). • Afiliarse, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a las organizaciones sindicales, con la sola condición de observar los estatutos del mismo (artículo 2). 	<ul style="list-style-type: none"> • Gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (artículo 1).
Las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, debiendo las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal (artículo 3). • No estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa (artículo 4). • Constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el de derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores (artículo 5). • Adquirir la personalidad jurídica sin condiciones cuya naturaleza limite es la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 del Convenio (artículo 7) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de un empleador o de organizaciones de empleadores (artículo 2).

7.2. Legislación Nacional sobre afiliación sindical

Constitución Política del Perú 1993 (Promulgada el 29 de diciembre de 1993)

TITULO I. DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD

Capítulo 1. Derechos Fundamentales de la Persona

Artículo 2°. Toda persona tiene derecho: A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Capítulo 2. De los Derechos Sociales y Económicos

Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26°.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28°.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, Negociación colectiva y derecho de huelga. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 29°.-Participación de los trabajadores en las utilidades.

El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Capítulo 3. De la Función Pública.

Artículo 42°.-Derechos de sindicación y huelga de los Servicios Públicos. Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

7.3. Libertades y Derechos Civiles (Constitución Política del Perú 1993)

TITULO I

Capítulo 1. Derechos Fundamentales de la Persona.

Artículo 1. La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 2. Toda Persona tiene derecho:

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.
2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado pro motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.
3. A la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de opinión. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público.
4. A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento alguno, bajo las responsabilidades de ley.
5. (...)
6. (...)
7. (...)
8. (...)
9. (...)
10. (...)
11. (...)
12. A reunirse pacíficamente sin armas. Las reuniones en locales privados o abiertos al público no requieren aviso previo. Las que se convocan en plazas y vías públicas exigen anuncio anticipado a la autoridad, la que puede prohibirlas solamente por motivos probados de seguridad o de sanidad públicas.
13. A asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa
14. (...)
15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.
16. (...)

17. (...)

18. (...)

19. (...)

20. (...)

21. (...)

22. (...)

23. (...)

24. A la libertad y a la seguridad personales.

En consecuencia:

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe.

b. No se permite forma alguna de restricción de la libertad personal, salvo en los casos previstos por la Ley.

c. (...)

d. (...)

e. (...)

f. Nadie puede ser detenido sino por mandamiento escrito y motiva del Juez o por las autoridades policiales en caso de flagrante delito.

AUTOEVALUACIÓN

Indicaciones: Concluido el módulo I, sugerimos resolver la siguiente autoevaluación. Al final del texto encontrará la clave de las respuestas

1. El fundador de la CGTP fue:
 - a. Manuel Prado
 - b. Isidoro Gamarra
 - c. José Carlos Mariátegui
 - d. Jorge del Prado.
2. En 1937, la CGTP interrumpió su lucha por:
 - a. Se inició la Primera Guerra Mundial
 - b. Represión de las dictaduras de turno.
 - c. Decisión del Acuerdo de Santiago.
 - d. La crisis del Gobierno de Manuel Prado.
3. El sindicalismo clasista considera que:
 - a. Las mutuales son el arma de lucha contra el Estado y la opresión.
 - b. El proletariado es el agente principal de la transformación y la revolución
 - c. La pequeña propiedad es el factor de mayor peso en la producción social.
 - d. Es innecesario el papel de los partidos y del proletariado.
4. En el Perú, la “flexibilidad laboral” ha significado para los trabajadores/as:
 - a. Mayores derechos laborales
 - b. Menores derechos laborales
 - c. Promoción de la sindicalización
 - d. Fortalecimiento de las organizaciones sindicales.
5. Cuando una persona no tiene acceso a salud y educación, se están burlando sus derechos:
 - a. Derechos civiles
 - b. Derechos políticos
 - c. Derechos de los pueblos
 - d. Derechos socio-económicos

EJERCICIO DEL MÓDULO I

Al finalizar el Módulo I “ Introducción al Sindicalismo”, te solicitamos realizar el ejercicio que abajo se indica, el cual es parte del producto final que debe entregar al concluir el estudio de todos los módulos del curso (el cronograma de entrega lo puede revisar en el “Manual del participante” que se encuentra en el aula virtual. Cualquier consulta comuníquese con nasencio@plades.org.pe).

Ejercicio. Investiga y responde.

1. Explique paso a paso ¿Cómo se constituye el sindicato de empresa?
2. ¿Cuáles son los requisitos para afiliarse a un sindicato de empresa?
3. Represente gráficamente cómo un trabajador o trabajadora puede afiliarse a la CGTP.
4. Analice y establezca críticamente diferencias entre la Constitución de 1979 y 1993, respecto a los derechos sociales y económicos y al régimen económico.

BIBLIOGRAFÍA

ACTUALIDAD ECONÓMICA	Bajo la lupa. Revista de análisis y propuestas N° 10.página 3.
CGTP	www.cgtp.org.pe
	“Política y Sistema de Educación y Formación Sindical CGTP 2007 – 2011”. Departamento Nacional de de Cultura y Educación de la CGTP.
	Proyecto estratégico de la Escuela Sindical de la CGTP, 2008
HERRERA, Beethoven.	“Situación Internacional”. PLADES, 2007.
IESI	“Manual del Organizador Sindical”. IESI / Carlos Mejía. Lima-Perú, 2004.
	“Historia del Movimiento Sindical”. IESI, Lima – Perú, 2004
	“Manual de Organización Sindical”. IESI / Carlos Mejía, Luis La Madrid y otros. Lima-Perú, 2003.
OIT	Panorama Laboral, 2008. OIT / Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Lima – Perú.
PLADES	Módulo. “Movimiento Sindical Andino”. Proyecto “Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional”. Lima-Perú, año 2005.
	Módulo. “Movimiento Sindical”. Proyecto “Sistema de formación sindical para el desarrollo de capacidades para la acción nacional y regional”. Lima- Perú, año 2006.



CGTP

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

PLADES

Calle Gral. Córdova 1198 - Lima 11
Teléfonos: 470 0954 / 471 0188
www.plades.org.pe