

CAPITULO IV

EL REGISTRO SINDICAL EN LOS REGISTROS PUBLICOS

4.1. LOS REGISTROS PUBLICOS. LIBROS DE REGISTROS DE PERSONAS JURÍDICAS. LIBRO DE ASOCIACIONES.

De manera directa diremos que los Registros Públicos como su nombre lo dice es una Oficina Pública, cuyo objetivo es dar fe, de los actos que la ley determina.

Es ante todo una Institución Técnica jurídica, autónoma, destinada a conocer el contenido de las inscripciones, de los actos, contratos, resoluciones judiciales y administrativas señaladas en las normas legales. Entre los principios fundamentales que sirven de base al Sistema Registral, como son el de rogación, probidad, fe pública registral, legalidad, publicidad, legitimación, de tracto sucesivo, especialidad, e impenetrabilidad; para fines del presente trabajo, el principio de publicidad y el de legalidad. Por el primero nadie podría delegar desconocimiento o ignorancia de lo que aparece

inscrito en los tomos y/o fichas de inscripción que constan en los Registros Públicos. ⁽⁵³⁾

Por el principio de legalidad, todo título que pretenda su inscripción y/o anotación preventiva, sin excepción, debe estar sometida a una calificación registral.

Es en la calificación, donde detenemos nuestra atención. Sobre este punto el Dr. Rubén Guevara Manrique, comenta: “La calificación registral, es lo substancial de la función registral. Esta función es un deber-derecho del Registrador, función indelegable, personalísima, e imputable. El registrador de acuerdo al Principio Registral de Legalidad, debe calificar el título, teniendo en cuenta las normas legales vigentes y los antecedentes que obran en los Registros, de tal modo que puedan tener acceso a los Registros sólo los títulos justos y perfectos y de esta suerte los Registros podrán cumplir a cabalidad su principal y primera finalidad, cual es la inscripción de los actos y contratos que la ley determina”.⁽⁵⁴⁾

⁵³ “Por lo que se da fe de su existencia ante el Estado”, evidencia con la que se descarta la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que esgrime como exclusivo este hecho para exigir el Registro Sindical, en sus dependencias.

⁵⁴ Rubén Guevara Manrique. “Derecho Registral”. Tomo II Editora Fecat – Lima 1998

La función calificadora es la esencia de la función registral y debe ser realizado con total independencia. Consiste en un juicio de valor, no para declarar un derecho dudoso o controvertido, sino para incorporar o no al Registro, una nueva situación jurídica.

Advertimos que la calificación registral no es función judicial, pero se ejerce con independencia muy semejante, pues no está vinculada a los criterios seguidos anteriormente por el mismo o sus antecesores en el cargo; tampoco recibir órdenes de sus supervisores que le señalen la calificación precedente, salvo resolución debidamente consentida.⁽⁵⁵⁾

Lo dicho, nos ordena, concluir, que el Registrador, para realizar la calificación que corresponde debe ser un profesional calificado, con una capacitación previa y motivado para un constante estudio y actualización que evite, caiga en la rutina y mediocridad. Solamente la idoneidad y profesionalismo de los Registradores, evitará las llamadas “observaciones”, que todavía subsisten; peor aún si carecen de sustento, ni fundamento alguno; y que traen como

⁵⁵ Art. 2011. Código Civil: Los Registradores califican la legalidad de los documentos en cuya virtud se solicita la inscripción, la capacidad de los otorgantes y la validez del acto, por lo que resulta de ellos, de sus antecedentes y de los asientos de los Registros Públicos

consecuencia problemas a los usuarios y a la propia entidad registral.

4.2. LAS ASOCIACIONES. LOS SINDICATOS.

Según el Derecho Civil, las Asociaciones es una organización estable de personas naturales o jurídicas, o de ambas, que a través de una actividad común persigue un fin no lucrativo.

Las actividades que realice pueden ser de carácter cívico, religioso, benéfico, cultural, político, gremial, deportivo, etc.

De acuerdo al Código Civil, la inscripción de la Asociación es obligatoria, pues la existencia de la persona jurídica de derecho privado, comienza el día de su inscripción en el registro respectivo.

Los órganos de la Asociación son la Asamblea General, que es el órgano supremo de la asociación; y el Consejo Directivo, cuyas atribuciones deben estar contenidas en sus Estatutos.

El origen o acta de constitución de toda persona jurídica debe constar por escritura pública. este documento equivale a la partida

de nacimiento de la asociación y debe contener toda la regulación, fines, datos generales y toda información útil, a fin de conocer los alcances de esta persona jurídica, motivo por el cual adquiere connotada importancia. El estatuto debe inscribirse en Registros Públicos.

En el libro “de asociaciones del Registro de Personas Jurídicas, se abrirá una partida (año y/o fecha) por cada asociación que se inscriba. En el asiento respectivo se anota la denominación, domicilio, plazo de duración (determinada o indeterminada); fecha en que inicia sus actividades; fin u objeto que se propone; los bienes que integran su patrimonio social; Consejo Directivo y demás órganos; datos del asiento de presentación, derechos pagados y número de recibo correspondiente; si está exonerado, su base legal; fecha de su inscripción; y el sello y firma del registrador.

LOS SINDICATOS: Un concepto básico de sindicato nos dice que “es la asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a los asociados.

El diccionario jurídico lo define como “agrupación de personas naturales o jurídicas, para la defensa de sus intereses en el ejercicio de una actividad determinada, así como la representación de sus asociados ante diferentes instancias.

DE FERRARI, define a los sindicatos como “una asociación libre de personas de la misma condición o de la misma profesión o de profesiones u oficios similares o conexos, constituidos para asegurar la defensa de su intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión”.

Cotejando los conceptos de asociación y sindicato, encontramos semejanzas y diferencias.

Entre las similitudes más saltantes se encuentran el hecho de que ambas son agrupaciones de personas naturales o jurídicas, para realizar actividades en común, con un propósito no lucrativo. No se pretende con su conformación la obtención de beneficios económicos directos a favor de sus miembros. Ambos se reúnen en forma libre y voluntaria.

La diferencia sin duda estriba en que el objetivo más importante del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores, la representación de sus afiliados y la participación en la vida social y económica del país. Pero la figura de los sindicatos no queda ahí, su trascendencia llega a punto tal que de acuerdo a muchos estudiosos el Sindicato, juntamente con la Negociación Colectiva y la Huelga, forman la estructura triangular donde se asienta el Derecho Colectivo de Trabajo. ⁽⁵⁶⁾

4.3. REGISTRO SINDICAL EN LOS LIBROS DE LOS REGISTROS PUBLICOS. CREACIÓN DEL LIBRO DE SINDICATOS.

El acto de inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, tiene como objetivo principal el darse a conocer públicamente, pues a diferencia de las personas jurídicas, que inician su existencia en la fecha de inscribirse en el Registro respectivo, los Sindicatos se constituyen por la decisión de sus afiliados. Por lo tanto el Sindicato nace por la voluntad de los trabajadores y no por la venia de una entidad estatal.

⁵⁶ Ermida Uriarte, Oscar-“Derecho Colectivo del Trabajo”PU-Católica Lima 1996.

El Art. 17 del Decreto Ley 25593, dice: “El Sindicato debe inscribirse en el Registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo.

El registro es un acto formal y no

constitutivo; y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por el presente Decreto Ley”. al

respecto también el Art. 22 del D.S. 011-72-TR, Reglamento del D.L.

25593, anota: “La inscripción de los Sindicatos prevista en el Art. 17

de la Ley, se efectuará en forma automática a la sola presentación de

la Solicitud en forma de declaración jurada, con los requisitos

establecidos en el Art. 21”.

La participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,

señalan algunos entendidos que tiene como fundamento la

trascendencia social y política de los Sindicatos, así como el dar fe

de su existencia ante el Estado; sin embargo, contestan otros, que

para este conocimiento general, el Estado sólo debe cerciorarse de

este hecho y recibir la comunicación que le hagan las mismas

organizaciones sindicales o las oficinas de Registros Públicos,

donde correspondería realizar el registro.

La orden contenida en el Art. 17 del D.L. 25593, de que el registro solo es un acto formal y no constitutivo; y que no puede ser denegado, salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos...”, conlleva claramente a establecer que la Autoridad Administrativa de Trabajo puede denegar el Registro Sindical, que muy bien y de manera sencilla, en lugar de cumplir actos formales, podrían indicar a las organizaciones sindicales, “los requisitos”, que faltan, a fin de subsanarlos.

El doctor Jorge Rondón Vásquez, agrega que de manera encubierta, la Autoridad Administrativa de Trabajo, al dictar una resolución de registro, emite “autorización previa”, para que funcionen los Sindicatos, está prohibida por el Convenio 87 de la OIT.

Así pues la obligación de registrar una organización sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, que decide el otorgamiento de personalidad sindical, puede llevarlo a registrar al sindicato recurrente. Siendo factible que el Registro invocado, sea rechazado por motivos políticos, presión de las empresas, empleadores, otros grupos sindicales, u otras personas. Acto que llevaría a plantear nulidades de resoluciones administrativas o proceso de amparo, que

pueden durar años, o provocar huelgas y paralizaciones. Ante lo cual el connotado Laborista Jorge Rondón, sostiene que es procedente un Registro Sindical netamente técnico.

Otro punto necesario para proponer un Registro técnico de las organizaciones sindicales, ante los Registros Públicos; es preocuparnos por la dicotomía que representa la división entre personalidad sindical y personalidad jurídica, la misma que acarrea situaciones que afectan a los sindicatos, porque la personería jurídica que significa la aptitud para ser sujeto de derecho; permite que el patrimonio sindical que con tanto esfuerzo alcanzan los afiliados, sea cabalmente de la organización sindical; ya que al no tener esta personalidad, ante terceros, el patrimonio pertenecería a quienes lo adquirieron. Casos que se han presentado y por los cuales mal llamados dirigentes sindicales, se han apropiado de los bienes del sindicato.

De igual manera, en relación a la personalidad civil contractual, si el Sindicato no tiene personería jurídica los dirigentes están obligados personalmente a cumplir las obligaciones contractuales, que contrajeron “a nombre” del Sindicato.

Lo expuesto nos hace afirmar que la separación entre estos dos tipos de personalidad, no solamente contraviene normas legales y convencionales, sino también contradice la realidad y el momento actual en que vivimos. Al respecto diremos que una meta significativa de los Sindicatos es tener o alentar el patrimonio común y contraer obligaciones civiles en beneficio de la organización gremial, por lo que resulta lógico pedir que la obtención de personería sindical y jurídica, se realice inscribiendo al Sindicato ante los Registros Públicos, sin perjuicio de comunicarla luego al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y no como dice el Art. 19 del D.L. 25593:

“Los Sindicatos cumplido el trámite de Registro, podrán por este sólo mérito inscribirse en el Registro de Asociaciones para efectos civiles”.

En este punto también pisamos la realidad y decimos que un número significativo de organizaciones gramales, agota sus trámites ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; consiguiendo solamente personalidad Sindical; hecho que limita sus acciones al campo gremial, que no desdeñamos, pero que en el nuevo milenio y

vista la globalización que enfrentamos, recorta muchas posibilidades culturales, sociales, económicas, etc.

Creación del Libro de Sindicatos.

No existiendo impedimentos legales que nieguen el Registro Sindical, de las Organizaciones Sindicales, ante los Registros Públicos, podemos exigir que se cumplan el Art. 28 de la Constitución Política del Estado; y el Convenio 87 de la OIT; que textualmente reconocen y garantizan la Libertad Sindical, y prohíben la intervención de las autoridades políticas, que tiendan a limitar este derecho.

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, también de la OIT; ha hecho observar que las formalidades presentes por vía legislativa o reglamentaria no deberían trabar la libre Constitución de Sindicatos ni aplicarse con efectos limitativos que demoren o impidan el establecimiento de organizaciones profesionales.

La inscripción en el Registro sólo debería denegarse como consecuencia de hechos graves y debidamente probados, normalmente bajo el control de Autoridades Judiciales competentes.

El Libro de Sindicatos.

Este Libro inscribirá los datos exigidos en el artículo 21 del D.S. 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que reza así:

DOCUMENTOS A PRESENTAR.

Art. 21.- Para el Registro de las organizaciones sindicales, la Junta Directiva provisional deberá presentar a la Autoridad de Trabajo, en triplicado, copia de los siguientes documentos refrendados por Notario Público o a falta de éste por el Juez de Paz de la localidad:

- a) Acta de la Asamblea General de Constitución del Sindicato y su denominación;
- b) Estatutos;
- c) Nómina de afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión u oficios o especialidad; números de Libretas Electoral y Militar y fecha de ingreso.

Si se trata de sindicato de gremio, de profesiones u oficios varios, el nombre de su respectivo empleador;

- d) Nómina de las Organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones o confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas;
- e) Nómina de la Junta elegida.

4.4. LEGISLACIÓN NACIONAL EN MATERIA DE REGISTRO SINDICAL

"Cuando a mediados del Siglo 18 se inicia la industria en el Perú, también se inicia la lucha entre el capital y el trabajo, la evolución social operada en la pasada centuria fue acogiendo nuevos conceptos respecto de las relaciones obrero - empleadores y fue admitiendo lentamente derechos a los trabajadores, evolución que no se ha paralizado hasta nuestros días".⁽⁵⁷⁾

En este ámbito debemos comenzar señalando que en el Perú desde siempre la regulación del conjunto de derechos sindicales que componen la libertad sindical ha sido establecida heteronomamente por el Estado a través de un elenco de normas de diferente rango y

⁽⁵⁷⁾ Ricardo la Hoz Tirado-Leopoldo Gamarra Vilchez "Conflictos Colectivos de Trabajo y Sistemas de Solución"-Pág. 82-Ediciones del Instituto Peruano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNM San Marcos - 1995.

contenido, que van desde la loable consagración constitucional expresa y su unánime reconocimiento como derecho fundamental en las Declaraciones y Convenios Internacionales sobre tales derechos, hasta la reglamentación minuciosa y asfixiante llevada a cabo exclusivamente por el Poder Ejecutivo a través de Decretos Supremos, Resoluciones Ministeriales o Decretos Legislativos.

Hasta pasada la primera mitad del presente siglo, la legislación peruana en materia sindical y lógicamente el punto referente a registro sindical, se presenta como un enorme conglomerado normativo, disperso y caótico de regulaciones paruales y superpuestas de diversa jerarquía dirigidas a controlar el fenómeno sindical a través de requisitos de constitución y funcionamiento. Así estimamos importante mencionar el D.S. del 23 de Marzo de 1936, relativo al "Reconocimiento y Control de Asociaciones Mutuales" que en sus artículos 117 a 121 decía:

A. Solicitud de Reconocimiento Oficial

Art. 117. Las Sociedades de carácter obrero - patronal, mutual o de previsión, que pretendan ser reconocidas, presentarán una solicitud a la Dirección de Previsión Social (En 1975 se presentaban ante la División de Inspección y Registro o la

Zona Regional de Trabajo correspondiente), en un pliego de papel del sello 5°, acompañado de la siguiente documentación:

1. Copia del Acta de Constitución.
2. Relación y cargos de la Junta Directiva previsoría.
3. Nómina completa de sus socios.
4. Copia por duplicado de los estatutos con arreglo a los cuales se organiza.

B. Datos que deben contener los Estatutos

Art. 118. Los Estatutos deberán contener necesariamente los siguientes datos:

1. Nombre de la Sociedad.
2. Domicilio Social.
3. Objeto de la Institución.
4. Condiciones de Admisión y de Separación de los Socios.
5. Composición y atribuciones de los órganos directivos.
6. Reglas relativas a la disolución de la Institución.
7. Si se trata de una Sociedad constituida para la defensa colectiva de los intereses inherentes a la condición de obreros o patronos de los Asociados, deberán insertarse en

los estatutos una cláusula relativa a la obligatoriedad de la Conciliación para la solución de los conflictos colectivos.

8. Si se trata de una sociedad de carácter mutual, deberán indicarse con precisión las prestaciones acordadas a los socios, los requisitos para obtenerlas y las bases económicas de su organización.

Art. 119. Presentada la Solicitud con la documentación indicada en el Art. 117, la Dirección de Previsión Social, solicitará informe a la Prefectura del Departamento en el que hubiese fijado su domicilio la Institución, sobre la calidad y antecedentes de los Miembros que forman parte de ella. Con dicho informe y con el que se evalúe en la Sección de Higiene y Seguridad Industrial, elevará dicha Dirección al Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social, el Expediente de la materia para que expida la resolución que corresponda.

Nota.- D.S. N° 14 del 03 de Agosto de 1964.

Artículo Unico: Modificase el Art. 119 del D.S. del 23 de Marzo de 1936 en el sentido de que la resolución que corresponda será expedida en Lima, por la Sub Dirección de Previsión

Laboral y por las Sub Direcciones Regionales de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones.

C. DENEGACION DE SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO

OFICIAL

Art. 120. Si fuera denegada a solicitud por no contener los estatutos la integridad de los datos relacionados en el Art. 118 o por no estar en las sociedades mutuales o de previsión equilibrados los recursos y las prestaciones podrá gestionarse nuevamente el reconocimiento una vez que los estatutos fuesen modificados o sea asegurada la solvencia de la Sociedad mutual o de previsión peticionaria.

D. RECONOCIMIENTO OFICIAL

Art. 121. Reconocida oficialmente una sociedad, se le transcribirá la resolución respectiva y se le extenderá un certificado de inscripción que expresará los siguientes datos: número del certificado, nombre de la sociedad, residencia y domicilio social, número de socios, objeto específico de la institución y fecha del reconocimiento.

E. CONTROL DE LAS ORGANIZACIONES RECONOCIDAS

Art. 122. Las Sociedades reconocidas estarán sujetas al control general y técnico de la Dirección de Previsión Social a la que se faculte para fiscalizar sus actos, su movimiento económico y las actividades que desenvuelven.

Nota.- El Control a que se refiere este dispositivo se ejerce por los Jefes de División o de Zona Regional de Trabajo correspondientes.

En 1938, se expide el D.S. del 04 de Julio del citado año, donde indicaban “que asociaciones mutualistas pueden ser oficialmente reconocidas”.

Art. 1. Las Sociedades mutualistas o de socorros mutuos o de previsión cuya organización y funcionamiento debe controlar y super vigilar la Dirección de Previsión Social, conforme al Inc. 2° del Art. 21 del D.S. del 23 de Marzo de 1936, y las de la misma naturaleza que pueden ser reconocidas oficialmente conforme al inc. 7° del Art. 24 del referido D.S., son únicamente las siguientes:

1. Las asociaciones mutualistas de obreros en general.

2. Las asociaciones mutualistas de artesanos y trabajadores independientes.
3. Las asociaciones mutualistas de trabajadores a domicilio o en talleres de familia.
4. Las asociaciones mutualistas de obreros al servicio del Estado.
5. Las asociaciones mutualistas de empleados o funcionarios del Estado, cuyo control y vigilancia por organismo distinto a la Dirección de Previsión Social, no se haya establecido por ley o disposición especial.
6. Las asociaciones mutualistas de empleados al servicio de particulares, corporaciones, municipios, compañías fiscalizadas y otras.
7. Las asociaciones mutualistas patronales.
8. Las asociaciones mutualistas de profesionales o personas que ejerciten una misma actividad.
9. Las asociaciones mutualistas de naturaleza de un mismo distrito o provincia que no sean las de Lima y Callao y funcionen en la Capital de la República.

Art. 2. Las asociaciones mutualistas o de socorros mutuos o de previsión, no comprendidas en los incisos del 1° al 9°, inclusive del Artículo anterior, quedarán sujetas a los efectos de las disposiciones pertinentes del D.S del 23 de Marzo de 1936, cuando reúnan, además de los requisitos exigidos por el citado decreto, las siguientes condiciones:

Art. 3. La Dirección de Previsión Social queda facultada para no tramitar el reconocimiento de las asociaciones enumeradas en los incisos 1° al 9° inclusive, del Art. 1° que a su juicio no acuerden, en lo posible sus estatutos las condiciones fijadas en el Art. 2°.

Como podemos leer el desenvolvimiento de las organizaciones sindicales en el Perú, también paso por la etapa de las asociaciones mutualistas, en los cuales paulatinamente la semilla del sindicalismo va germinando.

En 1961, se dicta el decreto Supremo n° 009 del 03 de Mayo para “reglamentar” el Convenio Internacional de Trabajo N° 87 (CIT 87 en adelante) de la OIT que en el Perú había ratificado

dos años antes, y con él se trata de fundir toda la regulación existente, siendo este resultado de consolidación su principal mérito porque en lo demás mantuvo el filo intervencionista anterior, totalmente contrario a la letra y espíritu de la norma que pretendía desarrollar.

El D.S. N° 009 del 03 de Mayo de 1961 sobre “normas de procedimientos para la organización y registro de sindicatos” en el “Considerando” que la presenta dice: “Que es necesario señalar las normas relativa a la constitución de las organizaciones sindicales, en armonía con el ordenamiento legal vigente y los principios contenidos en el Convenio Internacional del Trabajo N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización de 1948, ratificado por Resolución Legislativa N° 13281 del 09 de Diciembre de 1959”. En lo referente a “Registro de Sindicatos”, el Artículo 11 anota los requisitos para el registro oficial.

Art. 11. Es obligatorio el registro de los sindicatos. Para este efecto, si se trata de un sindicato de trabajadores, la Junta Directiva provisional o un mandatario suyo con poder

especial presentará a la Autoridad de Trabajo de la jurisdicción una solicitud acompañada de los siguientes documentos:

- a) Copia del Acta de Constitución, con expresión del número de trabajadores que acredite que el sindicato se ha constituido con más del 50% de los Empleados, si el sindicato es de empleados; con más de 50% de obreros, si el sindicato es de obreros; y con más del 50% de los empleados y con más del 50% de los obreros si el sindicato es mixto.
- b) La nómina completa de los asociados; y
- c) Los estatutos y copia del acta de asamblea general en la que fueron aprobados. Estos documentos se entregarán en dos ejemplares legalizados por Notario Público o, a falta de éste por el Juez de Paz y certificados por los Miembros de la Junta Directiva, bajo su responsabilidad.

Art. 14. El registro de sindicatos lo hará el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, por intermedio de la Dirección General de Trabajo y de las respectivas Sub Direcciones Regionales.

F. DENEGATORIA DE REGISTRO

Art. 15. La denegatoria del registro de u sindicato sólo podrá fundarse en el incumplimiento o infracción de las disposiciones legales.

G. DEVOLUCION DE EJEMPLAR DE DOCUMENTOS

Art. 16. Registrado un sindicato, se devolverá a los interesados un ejemplar de los documentos presentados con la constancia del registro y con indicación del número y fecha de la inscripción.

H. PUBLICACION DE RELACION DE SINDICATOS

Art. 17. La relación de sindicatos registrados será publicada periódicamente en el Diario Oficial "El Peruano".

I. EFFECTOS DEL REGISTRO OFICIAL

D.S. N° 021 DEL 21 DE Diciembre de 1962.

Art. 2. La obligación del registro de los sindicatos a que se refiere el presente Decreto Supremo, da derecho representativo a las reclamaciones de trabajo con los

Empleadores y con las Autoridades Administrativas del ramo, y es condición indispensable para ser considerado en la conformación de organismos y comisiones de carácter nacional e internacional, de composición bipartita o tripartita.

En relación a la disolución y liquidación de las organizaciones sindicales, el Art. del D.S. 009 del 03 de Mayo de 1961 anota:

Art. 20. Los sindicatos de trabajadores y de empleadores no están sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa. En estos casos el procedimiento será el previsto en las normas estatutarias⁽⁵⁸⁾ y las disposiciones legales pertinentes.

Producida la disolución de un sindicato se dará aviso de este hecho a la Autoridad de Trabajo correspondiente para los efectos de la cancelación de su registro.

J. JURISPRUDENCIA

"Así como la voluntad mayoritaria de los trabajadores produce el efecto de crear una organización sindical en un centro de trabajo o industria determinada, de la misma forma, el mutuo disenso produce la extinción de la organización creada".

Resolución Directoral N° 79-96 Dirección Regional de Trabajo del Norte del 30.12.1966.

"Los Estatutos de un sindicato constituyen el conjunto de normas que establecen los derechos y deberes de sus integrantes y el régimen de su desenvolvimiento y para su disolución voluntaria no se requiere de la unanimidad de sus miembros, sino que basta que se cumpla con las condiciones fijadas para ese efecto de los Estatutos". Resolución Sub Directoral N° 2812-SPL del 19-11-1968 de la Sub Dirección de Previsión Laboral.

El 23 de Noviembre de 1971, el gobierno militar de ese tiempo, expide el Decreto Ley 19040: "Ley Orgánica del Sector Trabajo, Empleo y Seguridad Social" y el 17 de Setiembre de 1973, el D.S. NC 018-73-TR, aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo, que en su Art. 150, señala que a la División de Registro, dependencia integrante de la Sub Dirección de Servicios Inspectivos Registros y Pericias, le corresponde: a) tramitar y resolver las

⁽⁵⁸⁾Es importante anotar las resoluciones de la Dirección Regional de Trabajo, expedidas en 1966

solicitudes de registro, cancelación, modificación de estatutos y asuntos conexos de los organismos sindicales.

Las citadas leyes tuvieron como aporte la regionalización de las actividades del Ministerio de Trabajo, por lo que estableció Direcciones Regionales de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en las ciudades de Lima, Trujillo, Huancayo y Arequipa, subrayando que la Primera Dirección Regional, con Sede en Lima, tenía una jurisdicción especial para conocer de las reclamaciones colectivas relativas a actividades que por su naturaleza se desarrollan en todo el territorio nacional o en toda la costa o el litoral marítimo del país.

“Hasta bien pasada la primera mitad del presente siglo, la legislación peruana en materia sindical se presenta como un enorme conglomerado normativo, disperso y caótico de regulaciones parciales y superpuestas de diversa jerarquía, dirigidas a controlar el fenómeno sindical a través de requisitos mínimos de constitución y funcionamiento, que

y 1968, que no obstante el tiempo transcurrido, conservan lucidez.



La obligación del Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la O.I.T. Aliaga Peralta, Didier Porfirio.

recién se refundirán en 1961, mediante el Decreto Supremo 009 del 03 de Mayo”.

La Constitución Política del Estado de 1979, va a ser la primera y más amplia en recoger en su texto la consagración específica del derecho de libertad sindical, y la que lo va a reconocer por primera vez también a los Funcionarios Públicos (Art. 51 y 61 respectivamente).

Antes de esta norma estaba prohibida la sindicación en el campo funcional - empleados públicos - salvo para los maestros que consiguieron el reconocimiento de su derecho en 1964, a través de la Ley 15215.

Constitución de 1979

Constitución Política del Perú



CAPÍTULO V

DEL TRABAJO

Artículo 51. El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la Constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales.

Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Suprema.

Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponden.

Artículo 52. los Trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, pueden organizarse para la defensa de sus derechos. Les son aplicables en lo pertinente las disposiciones que rigen para los sindicatos.

Artículo 54. Las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y empleadores tienen fuerza de ley para las partes.

El Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva. La Ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales.

La intervención del Estado sólo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes.

Artículo 55. La huelga es derecho de los trabajadores se ejerce en la forma que establece la ley.

Artículo 56. El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa, de acuerdo con la modalidad de esta.

La participación de los trabajadores se extiende a la propiedad en las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide.

Artículo 57. Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo.

En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador.

DECRETO SUPREMO N° 003-82-PCM

Servidores públicos tendrán derecho a constituir sus organizaciones sindicales.

Considerando:

Que la Constitución Política del Perú en su Décima Séptima Disposición General y Transitoria, ha ratificado el Convenio N° 151 de la OIT, sobre la protección del derecho de Sindicación y Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.

Que es necesario dictar las normas de aplicación del indicado convenio; y Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros.

Decreta:

Del Derecho de Sindicación.

Art. 1. Los Servidores Públicos, empleados y obreros permanentes sujetos al Sistema Unico de Remuneraciones de la Administración Pública, tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, aprobar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes y participar en su organización, administración y actividades.

Art. 11. Las organizaciones sindicales de servidores públicos se inscribirán en el registro que abrirá el Instituto Nacional de Administración Pública⁽⁵⁹⁾.

Dicha inscripción otorga personería jurídica a la organización sindical para todos los efectos legales.

⁽⁵⁹⁾ Mediante la Ley 26507 se declaró en disolución el INAP y ni esta norma ni su Reglamento el D.S. N° 74-95-PCM se ocuparon de regular el traslado de las funciones registrales del mencionado instituto a cualquier otro ente público, generando un vacío al respecto que debe llenarse en la medida en que en nuestro sistema las organizaciones sindicales han de gozar de personalidad jurídica para poder actuar validamente, por lo que la ausencia del registro que la otorgue significa una limitación al derecho de libertad sindical.



La obligación del Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la O.I.T. Aliaga Peralta, Didier Porfirio.

DECRETO SUPREMO N° 026-82-JUS

Dictan Disposiciones para el mejor cumplimiento del Decreto Supremo N° 003-82-PCM, sobre aplicación del Convenio N° 151 de la OIT.

Art. 4. La Dirección Nacional de Personal del INAP llevará el registro de Sindicatos de Servidores Públicos, constituyéndose en la primera instancia. Las resoluciones que expida la Dirección Nacional de Personal, serán apelables ante la Jefatura del INAP.

En materia registral las Resoluciones Jefaturales del INAP constituyen última instancia administrativa.

En 1982 y de acuerdo a nuestra “tradicción normativa” en esta materia, se reglamenta la libertad sindical de los empleados públicos, por medio de los Decretos Supremos N° 003-82-PCM del 22.01-82-PCM y 026-82-JUS del 13-04-82 dictados, también para “reglamentar” EL Convenio 151 de la OIT. Estas normas configuran un régimen de sindicación diferente al dispuesto para los trabajadores del sector privado, que excluye cualquier posibilidad de organización conjunta entre ambos colectivos laborales. Entre estos dos regímenes de sindicación se encuentran los trabajadores de las Empresas Públicas, que si bien están sujetos principalmente

al régimen privado, pueden ser sometidos a limitaciones a través de normas específicas.

El 02 de julio de 1992, se expide el Decreto Ley 25593 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que "regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga" y el 14 de Octubre de 1992, el Decreto Supremo N° 011-92-TR, se dictan las normas reglamentarias de dicha Ley.

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, emprendió la tarea de sistematizar y consolidar el tratamiento normativo del fenómeno sindical partiendo de un ánimo totalizante y monopólico en el ámbito del Sector Privado, que lo llevó a derogar expresamente todas las demás disposiciones existentes sobre esta materia y sobre las otras de que trata la norma, como lo establece su Quinta Disposición Transitoria y Final.

Disposiciones Derogadas

Quinta.- De conformidad con el Artículo 1 del Título preliminar del Código Civil, al regularse mediante el presente Decreto Ley integralmente las materias sobre libertad sindical, negociación

Colectiva y huelga, quedan derogadas todas las disposiciones que rijan sobre la materia"⁽⁶⁰⁾.

Se inauguró de esta manera el camino del "borrón y cuenta nueva", en el ámbito normativo sindical, llevándose de encuentro un considerable conjunto de derechos, garantías y facilidades conquistadas a lo largo del siglo por las organizaciones de trabajadores. Recogió literalmente las reformas que el precedente Decreto Supremo N° 076-90-TR del 19 de Diciembre de 1990 había implementado en materia de abrogación del histórico modelo de unicidad sindical y del número mínimo de entes sindicales para constituir organizaciones de grado superior; pero en general, reglamentó el hecho sindical desde una óptica sumamente restrictiva, regulando exhaustivamente los ámbitos de la constitución, fines, requisitos, tipos de sindicatos, obligaciones, prohibiciones, etc; y sin decir prácticamente nada de los temas referidos a la protección, garantías y facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.

⁶⁰ D.L. N° 25593 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Por todo ello estas normas infraconstitucionales han merecido permanentemente sendos cuestionamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT, por desfigurar los convenios que debían implementar, sin que ello siquiera ruborice el rostro de nuestros gobernantes. Y además de ello, esta situación nos muestra lo distante que se encuentre el Perú de la corriente de "ruptura en grados diversos del principio de omnipotencia de la ley", que a mediados de los años ochenta constataba uno de los más ilustres laboristas latinoamericanos como característica del Derecho del Trabajo de nuestra región.

LA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO PERUANO DE 1993

Al igual que la práctica de Constituciones de América Latina, la Constitución de 1993, reconoce el derecho de libertad sindical en su artículo 28, en el que además, también se recogen los derechos de negociación colectiva y huelga, que conforman el contenido esencial de la libertad sindical, aunque con un caudal tan importante que los ha llevado a merecer un estudio específico. En tal sentido, hemos de comenzar resaltando dos consecuencias básicas de la consagración constitucional de la libertad sindical: en primer lugar, que ella importa la máxima valoración jurídica que tiene el hecho sindical en

nuestro ordenamiento jurídico, en la medida que estamos ante el reconocimiento de un bien jurídico tutelado en el nivel más alto dentro del Derecho Nacional, con lo que, evidentemente, pasa a formar parte del denominado interés público. Y, en segundo lugar, que este reconocimiento marca la adhesión constitucional al modelo pluralista de relaciones laborales, que tiene en su base una valoración no patológica, sino positiva del conflicto industrial y que concede a los sindicatos y organizaciones empresariales un papel sumamente relevante en la composición y funcionalización de tal conflicto. Ello trae consigo la configuración de un modelo democrático de relaciones laborales en el que los sujetos colectivos han de tener un papel protagónico, que tiene resonancias claras en la configuración democrático- pluralista de la Sociedad, puesto que así como los partidos políticos son la expresión de la democracia política, las organizaciones sociales lo son del pluralismo social, lo que les permitirá hacer llegar sus demandas y velar por los intereses de los colectivos que representan incluso en la esfera política como sucede en los procesos de concertación social general o sectorial o de participación institucional de estos sujetos en instancias de gobierno vinculadas a la temática laboral.

La Constitución Peruana de 1993, diseña teóricamente un "Estado Social de Derecho", en el que están presentes el pluralismo social e institucional, la consagración de importantes derechos sociales y económicos y el papel activo del Estado en la vida socioeconómica de la nación que integran este tipo de formación política.

En lo que hace propiamente al campo laboral apuntan claramente en esa dirección el conjunto de derechos individuales consagrados (Artículos 22 - 27), el reconocimiento expreso de la Autonomía Colectiva en sus tres manifestaciones esenciales: libertad sindical, negociación colectiva y huelga (Artículo 28), y la particular valoración del trabajo a partir de considerarlo "un deber y un derecho (Artículo 22), "base del bienestar social y medio de realización de la persona" (Artículo 22) y "objeto de atención prioritaria del Estado" (Artículo 23).

Todo ello enmarcado en una "economía social de mercado" (Artículo 58), bajo cuyo régimen "El Estado orienta el desarrollo del país y actúa principalmente en las áreas de promoción del empleo..." (Artículo 58), "brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad" (Artículo 59) y "promueve

condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo" (Artículo 23).

De manera puntual, la regulación general de la libertad sindical establecida por el Artículo 28 de nuestra Constitución es la siguiente:

"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.

Además de esta norma general se reconoce expresamente este derecho a los Servidores Públicos (Artículo 42) y se excluye de su ámbito subjetivo a los funcionarios del Estado con poder de

decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección (Artículo 42), los Miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (Artículo 42) y los jueces y fiscales (Artículo 153) a la luz de nuestra historia salta a la vista el locónico tenor de las normas anotadas, en la medida en que la Constitución de 1979, tenía por el contrario una redacción bastante más omnicompreensiva del conjunto de facultades y garantías que componen la libertad sindical. Sin embargo, lo regulado generará problemas pero no es insuficiente en la medida en que basta para dar cabida al diversificado conjunto de facultades que integran este derecho. Más aún si la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, dice: “las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por el Perú”.

Lo ordenado en el campo específico de la libertad sindical nos lleva al convencimiento general de que una de las bases conceptuales esenciales de esta libertad es la interdependencia entre el derecho a la libertad sindical y los demás derechos y libertades fundamentales. Como lo formulan, los entendidos, está

universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla.

Todo ello, porque es imposible constituir un sindicato libre y desarrollar una actividad sindical auténtica sino se pueden ejercer derechos tales como, por ejemplo, el de reunión, de libre expresión del pensamiento, etc.; y a su vez, para los trabajadores el poder nucleares y actuar a través de organizaciones representativas es indispensable para acceder al goce de derechos que de otro modo les serían inaccesibles o difícilmente alcanzables. Esta concepción ha recibido su espaldarazo internacional definitivo en la “Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles”, adoptada por la Conferencia General de la OIT el 25 de Junio de 1970.

4.5. LEGISLACIÓN EXTRANJERA EN MATERIA DE REGISTRO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

A. Las llamadas reformas laborales ocurridas en América Latina, en general apuntan a reforzar el derecho Sindical, bien sea por evolución de la legislación o de la supresión de normas restrictivas del derecho de asociación, caso de Chile; así pues algunos países tienden a facilitar el ejercicio de este derecho, ya sea a través de la reducción del número de miembros requerido para constituir un sindicato, caso de Panamá y El Salvador; o por la simplificación del trámite de inscripción del mismo y la obtención de la personalidad jurídica, hasta llegar a consagrar la fórmula de la inscripción de pleno derecho, en caso de silencio administrativo. Otros, como lo destaca un importante documento de la OIT, del año 1998, constata que “los cambios a menudo profundos en las legislaciones laborales latinoamericanas son evaluadas negativamente por el movimiento sindical, que se siente afectado en sus derechos fundamentales.

Mucho más cuando el efecto de empleo y mejora de la economía que pretendía acompañar medidas, a veces extremas para los trabajadores, no ha podido constatarse y al contrario se percibe un aumento del descontento social y de la marginación del movimiento sindical que no cesa en sus luchas por una mejor legislación”:

¿Fabricantes de miseria, los sindicalistas que se han dado por misión defender los intereses de la clase obrera?. Si hay una herejía capaz de indignar a nuestros amigos, ésta es sin duda, la más evidente. Toda herejía, es bien sabido, se establece con referencia a un dogma y el suyo, en este caso, lo recibieron del marxismo que ha sido el sustento ideológico del sindicalismo radical en Europa y en América Latina. Es el dogma de la explotación capitalista y de la lucha de clases. Y, como consecuencia, el de la confrontación supuestamente inevitable entre los intereses de una voraz clase empresarial y la clase trabajadora, a la cual se le invita a servirse, como herramienta de lucha, de la organización sindical, mientras ésta consigue su objetivo último: la eliminación de las empresas capitalistas y el advenimiento de un sistema más justo, el socialismo.

Toda fábula ideológica tiene como punto de partida una situación real. Nadie, en efecto, puede negar que, en Europa y Estados Unidos, durante la revolución industrial y a lo largo del Siglo XIX, los trabajadores estuvieron sujetos a condiciones inhumanas de trabajo... Ahora bien, toda la normatividad laboral surgió de aquella aciaga experiencia. En Europa, luego de la Primera Guerra Mundial y más tarde en América Latina, la intervención estatal que concebida esencialmente como una herramienta para proteger los derechos del más débil, el proletariado industrial, en este constante enfrentamiento suyo con la clase patronal.

Hoy en día, esas concepciones deben ser necesariamente revisadas. La Legislación Laboral ha resultado ineficaz y opuesta no solo al desarrollo económico sino al interés de las propias clases populares. Las normas copiadas de los países que habían alcanzado la fase del desarrollo industrial no tuvieron el mismo efecto en naciones en vías de desarrollo como las muestras del Continente Latinoamericano. Quienes viven en condiciones de miseria hoy en América Latina no son los trabajadores del Sector Industrial, sino aquellos, más o menos marginales que no logran

acceder a un empleo permanente. Las javelas, poblaciones o barrios populares de nuestras ciudades están llenas de gentes que viven de oficios de fortuna.

Son millares también los trabajadores que se desempeñan en pequeños establecimientos artesanales, comerciales o de servicios, o en empresas de carácter familiar, que no retiran beneficio alguno de dichas legislaciones laborales.

Estas leyes, en cambio, otorgan beneficios, a veces desmesurados a los trabajadores con poder de presión, en detrimento de los demás. Así entienden que protegen al trabajador, estableciendo una virtual inmovilidad laboral.

Inevitablemente la realidad del mundo de hoy, la noción de “aldea global” y la apertura de la economía, exigen la liberalización del mercado de trabajo. Los costos laborales, representan un componente de mucho peso en la producción. No es lógico liberar precios, tasas de cambio e importaciones si paralelamente no se liberaliza el mercado laboral. Cada vez dentro de las nuevas realidades del comercio mundial, se hace

indispensable dejar en libertad a las empresas para pactar con sus trabajadores salarios y formas de despido, pues sólo de este modo estarán en condiciones de competir.

Los sindicalistas tradicionales no han comprendido que dentro del inevitable proceso de globalización de la economía, la supervivencia y prosperidad de las naciones depende esencialmente de la capacidad competitiva de sus industrias.

Desatendiéndose de estas realidades, sus exigencias voraces, sus concepciones y propósitos se enfrentan a las condiciones propias de la coyuntura económica en el nuevo milenio: la apertura, la flexibilidad del mercado laboral, la renovación tecnológica y el desarrollo de la empresa privada como única creadora de riqueza.

Los dirigentes de un sindicalismo radical, hoy en crisis... si llegaran a curarse de su esclerosis ideológica, comprenderían que hoy en día, dentro del nuevo esquema económico no proteccionista, la única manera de progresar y de sostener e incrementar los niveles de empleo, exige el compromiso y la

concertación con las empresas y no la confrontación de los tiempos decimonónicos.⁽⁶¹⁾

Como características comunes en la mayoría de países latinoamericanos, observamos la tendencia a que el Estado vigile, controle y autorice la Constitución y funcionamiento de los sindicatos.

Así pues la mención y presencia en las normas colectivas de trabajo en estos países del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (Perú), Inspectoría Nacional del Trabajo (Venezuela), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Colombia), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (Argentina), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Méjico), Ministerio do Trabalho (Brasil), Dirección del Trabajo (Chile), evidencian la participación del Poder Judicial, hecho que no podríamos cuestionar si de manera principal orientará a encaminar a los organismos gremiales, “pero de ninguna manera es posible admitir que sea posible subordinar la Constitución de los sindicatos al poder discrecional del Estado, visto desde otro

⁽⁶¹⁾ Vargas Llosa, Alvaro – Plinio Apuleyo. “Fabricantes de Miseria”, Editores Plaza & Janes

ángulo, que este derecho no debe ser considerado como una concesión gratuita del poder sino como un derecho fundamental de los trabajadores. Sin embargo, hemos de reconocer que este distanciamiento del Estado no significa que éste no pueda exigir una serie de formalidades con fines de publicidad, verificación de la identidad del grupo y protección de terceros, aunque si importa, como correlato, que tales procedimientos no introduzcan indirecta o transversalmente tal autorización”.

- B. Al comparar las normas sobre relaciones colectivas de trabajo de nuestro país con la legislación extranjera que hemos estudiado, merecen atención particular las figuras de la cancelación y disolución de la organización sindical. En este punto diremos que las reformas laborales realizadas en América Latina, ha despertado el debate sobre la regulación de las relaciones laborales empleando la ley como fuente casi única de la reglamentación del sistema de relaciones laborales. Presentamos una síntesis de los cuadros comparativos y comentarios de la legislación a los países andinos, países del Cono Sur y países de Centro América, sobre el tema de nuestra tesis.



La obligación del Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la O.I.T. Aliaga Peralta, Didier Porfirio.

En primer lugar veremos que la autorización administrativa para la inscripción en el registro sindical es un requisito que la mayoría de los países de centro y sur América requiere.

A continuación en el caso de la cancelación de registro sindical, resulta notorio advertir que en la legislación de los países americanos anotados, solamente es el Perú que mantiene esta figura.

REGULACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS NORMAS INTERNACIONALES

A) LA LIBERTAD SINDICAL EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS Y EN LOS DEMAS PACTOS DE AMBITO MUNDIAL

Como premisa inicial de esta parte del trabajo se puede afirmar que la libertad sindical goza de un unánime reconocimiento como derecho fundamental en todas las normas internacionales globales y regionales. En tal sentido, si nos movemos en el ámbito de las declaraciones, pactos y convenios internacionales ratificados por el Perú que consagren el derecho de libertad sindical, hemos de hacer una inicial división entre aquellos dedicados a los derechos fundamentales genéricamente y los que están dedicados exclusivamente a desarrollar el contenido de este derecho. Entre los primeros, tras la resaltada unanimidad con que lo consagran, habría que comenzar por aquellas de ámbito más general, entre los que destaca, en primer lugar la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 cuyo artículo 23.4 establece que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

A esta Declaración seguirían en 1966, también en el ámbito de la ONU, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, en adelante) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC, en adelante) que en sus artículos 22 y 8, respectivamente, recogen expresa y ampliamente el derecho aquí estudiado. El primero de ellos reconoce a toda persona el derecho a fundar sindicatos y afiliarse libremente a ellos “para la protección de sus intereses”. Asimismo, y de manera mucho más detallada, el Artículo 8 del PIDESC dispone que los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar “el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales”. A ello se agrega el reconocimiento expreso de los derechos de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones de ámbito nacional e internacional o de afiliarse a las mismas, de funcionar sin obstáculos y de huelga.

En ambos instrumentos se señala, además que el Estado no puede imponer otras limitaciones que las que prescriba la Ley y

que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenas (Apartado 2 del Artículo 22 del PIDCP y apartado 1.c del artículo 8 del PIDESC). Asimismo, se debe resaltar que los dos instrumentos internacionales aquí citados se encargan de disponer que nada de lo dispuesto en su texto referido a la libertad sindical, autoriza a los Estados que hayan ratificado el Convenio N° 87 de la OIT “A adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”, dejando en evidencia el relevantísimo papel que tiene el Convenio 87 en este terreno (Apartado 3 de los Artículos 22 del PIDCP y 8 del PIDESC). Del mismo modo, en ambos instrumentos se contempla la posibilidad de que se pueda imponer restricciones legales al ejercicio de este derecho cuando se trate de las fuerzas armadas y policiales (Artículos 22.2 y 8.2. del PIDCP y del PIDESC, respectivamente), y en el PIDESC se amplía el universo subjetivo de los trabajadores que puedan ver restringido su acceso a la libertad sindical a los miembros de la administración del Estado (Artículo 8.2.)

B) LA LIBERTAD SINDICAL EN LOS INSTRUMENTOS DE DERECHOS HUMANOS DE AMBITO AMERICANO

En el ámbito americano, el reconocimiento internacional de la libertad sindical es de larga data, debiendo destacarse la Carta de la Organización de los Estados Americanos (Constitución de la OEA) de 1948, que en su Artículo 44.c) sostiene de manera muy elocuente que:

“Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tiene el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación vigente”. A lo que se agrega

en el literal g) del mismo artículo, un reconocimiento expreso “de la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, las cooperativas y asociaciones culturales, profesionales, de negocios, vecinales y comunales a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo”. El reconocimiento de la libertad sindical, también encontraba una consagración expresa en el Artículo XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Asimismo, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada conjuntamente con los dos instrumentos antes vistos en la IX Conferencia Internacional Americana, reconoce en su Artículo 26 los derechos de constitución y afiliación, de federación y confederación, de fuero sindical, a gozar de personalidad jurídica y a no estar sujeto a disolución administrativa. Agregando, en sus Artículos 7 y 27 los derechos a celebrar convenios colectivos erga omnes (que sean aplicables aún para los trabajadores no afiliados) y de huelga, respectivamente.

Más recientemente, la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José ha reconocido en su Artículo 16 el derecho de todas las personas a asociarse libremente con fines, entre otros, laborales. En esta norma, además y tal y como se prevé en el PIDCP y PIDESC, se dispone que el ejercicio de este derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad del orden público o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás (Artículo 16.2); con lo que se vuelve a poner en evidencia la voluntad de la norma internacional de no quedarse en la sola proclamación del derecho, acompañando tal circunstancia de la imposición de una restricción concomitante al Estado en materia de los límites que puede imponer a la libertad sindical. Finalmente, el apartado 3 del Artículo 16 admite que pueda excluirse del ámbito subjetivo de este derecho a las fuerzas armadas y la policía.

Finalmente, en 1988 se suscribió en San Salvador el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que

el Perú ratificó en 1995, y que a esa fecha todavía no entraba en vigencia faltarle una ratificación para completar las once necesarias para tal fin. En este instrumento internacional, se inscribe expresamente en su Preámbulo en la doctrina internacional respecto a la justificación de una protección internacional de los derechos humanos al nacer éstos de los atributos de la persona humana y no del hecho de ser nacional de un determinado Estado, y la estrecha vinculación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, “por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de los otros”.

En ese marco, y con expresas obligaciones de tomar las medidas y disposiciones de derecho interno que fueran necesarias para la vigencia plena de los derechos allí consagrados, establece en su Artículo 8 la obligación estatal de garantizar los derechos de

constitución y afiliación libres para la protección y promoción de sus intereses de no ser obligado a afiliarse, de federación y confederación nacional e internacional, libre funcionamiento y huelga. Agregándose que el ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre y que éstas sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Finalmente, se establece que los miembros de las Fuerzas Armadas y Policiales así como los de otros servicios públicos esenciales estarán sujetos a las restricciones que imponga la ley.

C) LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN, CONVENIOS, RECOMENDACIONES Y DECLARACIONES DE LA OIT

Saliendo del terreno de los instrumentos internacionales dedicados genéricamente a los derechos fundamentales, nos encontramos con que la libertad sindical es de los pocos derechos que gozan de tal consideración que ha obtenido una regulación supranacional específica de manos de la OIT. Este

organismo ha elaborado un amplio catálogo de Convenios y Recomendaciones sobre el particular, que se ha configurado en “la principal base jurídica supranacional”, referida a este derecho; en la medida en que la libertad sindical ha sido y es uno de los pilares básicos sobre los que se ha edificado este importante organismo. En al sentido, y recogiendo la opinión de autores reputadísimos, se ha destacado la importancia “muy particular” “primordial” o “más especial” que la libertad sindical tiene para la OIT, observándose asimismo que está íntimamente ligada al fundamento ideológico de esta organización “dado que su obra debe desarrollarse en un medio social pluralista, tanto desde el punto de vista de la organización social y económica, como desde el punto de vista político”. Por otra parte, la estructura tripartita sobre la que está diseñada la OIT sólo tiene razón de ser institucional si los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones gozan de libertad y autonomía verdaderas, tanto en sus relaciones mutuas como frente al Estado. Si alguna de las partes subordina a la(s) otra(s), el edificio se desploma, al quedar reducido sólo a una especie de apariencia.

Vale la pena recordar que la Constitución de la OIT (También ratificada por el Perú) incluye en su Preámbulo el reconocimiento del “principio de libertad sindical” como una de las condiciones necesarias para “la paz y armonía universales”, y que la Declaración de Filadelfia, que actualizó los fines y objetivos de la OIT señala que la “libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante”.

En función de ello, los Convenios Internacionales de Trabajo y Recomendaciones aprobados por la OIT en esa materia son bastante completos y numerosos, por lo que vamos a resaltar tan sólo a los más importantes: El Convenio 87, de 1948, sobre la libertad sindical y la protección de la sindicación y de negociación colectiva; el Convenio 135, de 1971, sobre protección y facilidades a los representantes de los trabajadores en la empresa (el único de los aquí recogidos que no está ratificado por el Perú); y el Convenio 151, de 1978, sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos de empleo en la Administración Pública.

De estos instrumentos los dos primeros han llegado a constituirse en la piedra angular del andamiaje jurídico internacional en materia de libertad sindical, además de estar considerados entre los ocho Convenios fundamentales de la OIT, por lo que puede resultar de gran utilidad presentar una apretada síntesis de los derechos que establecen:

- a. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir las organizaciones que se estimen conveniente, sin autorización previa (Artículo 2 Convenio 87);
- b. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de libre afiliación (artículo 2 Convenio 87);
- c. Derecho de las organizaciones de libre estructuración interna: redacción de estatutos y reglamentos, elección libre de sus representantes, organización de administración actividades y programa de acción, materias en las que además se ordena la abstención estatal (artículo 3 Convenio 87);
- d. Derecho de las organizaciones de obtener personería jurídica sin condiciones limitativas (Artículo 7 Convenio 87);

- e. Derecho de las Organizaciones a no ser disueltos administrativamente (Artículo 4 Convenio 87);
- f. Derecho de las organizaciones a constituir federaciones y confederaciones, nacionales e internacionales, con las mismas garantías que la constitución de organizaciones de base (Artículo 5 Convenio 87);
- g. Derecho de los trabajadores a una adecuada protección contra cualquier discriminación por razones sindicales: fuero sindical (Artículo 1 Convenio 98); y
- h. Derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a una adecuada protección contra actos de injerencia de unas sobre las otras (Artículo 2 Convenio 98).

Como se evidencia de estas regulaciones, se trata de normas dirigidas a impermeabilizar la libertad sindical frente a las interferencias del Estado (CIT 87) y de los empleadores y sus organizaciones (CIT 98), buscando garantizarle, además un espacio suficiente para que pueda cumplir con los trascendentes

fines que le corresponden. Además de ello, hay que resaltar que estas regulaciones significan un salto cualitativo de gran importancia en el camino de la regulación internacional de la libertad sindical, porque, a diferencia de todas las consagraciones genéricas de este derecho contenidas en los otros instrumentos internacionales, que le otorgan un carácter de derecho individual, los CITs de la OIT importan un reconocimiento de derechos de carácter colectivo, tanto en el plano orgánico o institucional, como en el de la actuación. Lo que, sin duda, da cuenta más cabal de la complejidad de este derecho, cuyas esferas individual y colectiva son, además, totalmente interdependientes, puesto que, como afirma con precisión Lord Wedderburn (1994, p208) “de igual modo que la libertad colectiva no puede operar sin la individual, esta última en la que se encuentran implicados los sindicatos en la defensa y protección de sus intereses, resulta insignificante sin la primera”.

La importancia de la libertad sindical para la OIT no sólo ha merecido esta prolífica actividad normativa, sino que la ha convertido en el primer derecho fundamental que posee

procedimientos específicos de protección supranacional, al establecerse en 1950 la Comisión de Conciliación en Investigación en materia de Libertad Sindical y en 1951 el Comité de Libertad Sindical adscrito al Consejo de Administración, ambos de la OIT. Y nos interesa desatacar tal circunstancia, además, porque principalmente los pronunciamientos de este Comité, vistos como la “jurisprudencia más autorizada”, “han venido a completa y dar mayor precisión a las normas contenidas en los convenios sobre libertad sindical y cuya observancia acompaña su aplicación aún cuando no estén específicamente formulados en tales instrumentos”. Por estas razones, además del lugar destacado que permanentemente ocupa la legislación peruana entre las cuestionadas por el Comité, tendremos siempre en cuenta sus pronunciamientos a lo largo de este trabajo. Además de ello, dedicaremos al Comité de Libertad Sindical un epígrafe específico en el capítulo referido a la protección de este derecho fundamental.

Además de todo ello, la 86 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, de junio de 1998, aprobó la Declaración de la OIT

relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus seguimientos, que, en opinión del entonces Director General de la OIT, viene a ser “una verdadera plataforma social mínima de ámbito mundial” a partir de “las realidades de mundialización de la economía” y en cuyos considerandos más vinculados a nuestro tema se sostiene que “el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas”.

Asimismo que “con el objetivo de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano”. Agregando que “en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos

fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal”.

En este marco, la Conferencia Internacional aludida declara en su punto 2 que todos los miembros de la OIT, aún cuando no hayan ratificado los convenios internacionales referidos a los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia. “tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho efectivo de negociación colectiva.
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) La eliminación de todas las formas de discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estamos frente a una declaración de un valor intrínseco muy grande, en la medida en que, como sostiene Kellerson, los gobiernos y los dos actores sociales reafirman la universalidad de los principios y derechos fundamentales en una época de gran incertidumbre y replanteo de estos derechos, traduciendo una voluntad colectiva de buscar alto y claro la justicia social, aprovechando la aspiración del hombre a la equidad, al progreso SOCIAL y a la erradicación de la pobreza, vinculando el progreso social al desarrollo económico. O, en otras palabras, se trata según el Director General de la OIT, “ de la respuesta que esta organización desea aportar a los desafíos de la mundialización de la economía, que ha sido objeto de numerosos debates en su seno desde 1994”, en la medida en que “el crecimiento debe ir acompañado, pues, de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la posibilidad de reivindicar una participación justa en las riquezas que han contribuido a crear”.

En concreto, esta importantísima declaración internacional, que surge en el contexto de las discusiones al interior de la OIT

respecto de las repercusiones de la globalización y liberalización del comercio internacional, evidencia que la libertad sindical (y el campo fundamental de su actividad, la negociación colectiva) está en el núcleo esencial de los principios y derechos vinculados al trabajo, apareciendo, no por casualidad, incluso antes que temas tan sensibles y trascendentes para vivir civilizadamente, como son la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de todas las formas de discriminación, en la medida en que la actuación organizada de los trabajadores viene a ser valorada como un presupuesto de la lucha eficaz de tales lacras sociales.

Finalmente, desde los Principios Sullivan en la segunda mitad de los años setenta y los Principios McBride en la de los ochenta, se están generalizando en el campo de las empresas multinacionales la adopción de Códigos de Conducta a través de los cuales se busca “mostrar la creciente sensibilidad de estas compañías, y, principalmente, de la opinión pública en sus países de origen, por los dramáticos problemas de derechos humanos que existen en los países en los que ellas han radicado su producción”, haciéndose especial énfasis, en la necesidad de

espetar los derechos sindicales y de negociación colectiva de los trabajadores.

Asimismo, en Estados Unidos, o en la Unión Europea, se han diseñado Sistemas Generalizados de Preferencias, que implican tratamientos arancelarios privilegiados y en lo que nosotros interesa, condicionan la incorporación o expulsión de un determinado país a tal sistema si no cumple con respetar los derechos de sus trabajadores de acuerdo con los estándares internacionales definidos en las normas de la OIT. Así tenemos que en 1987 fueron removidos por estas razones Nicaragua, Rumania y Paraguay, en 1994 El Salvador se vio obligado a modificar su Código de Trabajo para evitar su exclusión, y, en 1994 el Perú estuvo a punto de serlo en función de las transgresiones a los derechos colectivos establecidas en la LRCT que se pudo evitar a partir del compromiso del Gobierno (incumplido hasta ahora) de introducir las modificaciones que adecuen tan norma a los Convenios de la OIT.

Por todo ello, pues, nos atrevemos a afirmar con toda claridad que la libertad sindical ha pasado a tener la consideración de

patrimonio jurídico de la humanidad que todo Estado debe estar obligado a respetar y promover.

Para concluir, hay que volver a resaltar lo concerniente a la ubicación de los Tratados y demás instrumentos internacional ratificados por el Perú en la pirámide normativa en la medida en que, si bien en la Constitución de 1993 les otorga indirectamente rango de Ley, al señalarlos como objeto de la acción de inconstitucionalidad en el Artículo 200.4 de su texto, podemos constatar que dentro de las fuentes primarias (que detentan este rango de ley) se encuentra en un subnivel superior a todos los demás productos con tal jerarquía, puesto que, por un lado para que una Ley los deje sin efecto deberá sujetarse a los requisitos de previa denuncia previstos en el propio Tratado, y por otro lado, porque la regla interpretativa de los derechos fundamentales establecida en la Disposición Transitoria y Final Cuarta dispone que tales derechos se interpretan de conformidad con los tratados internacionales sobre la materia, ratificados por el Perú. Con lo que la devaluación normativa que operó la Constitución actual respecto a la de 1979 que les daba rango constitucional resulta inoperativa en la práctica, ya que ante

cualquier discrepancia sobre el alcance de un derecho habrá que recurrir al tratado, debiendo, por tanto, acomodarse la ley a tal instrumento internacional.

Ello tiene una gran trascendencia puesto que, sobre todo, los Convenios de la OIT tienen una regulación bastante completa, a la que deberá someterse la legislación nacional, con lo que cualquier discrepancia entre la norma internacional y la nacional en materia de libertad sindical deberá vencerse por el lado de la invalidez de la regulación interna. En este contexto también se revalorizan los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ambos de la OIT, que son los órganos encargados de la interpretación “auténtica” de tales convenios.

Informe de Síntesis

Es cuando a la disolución de las organizaciones sindicales, generalmente las legislaciones indican que éste procede por las causales establecidas en los estatutos o por decisión de la Asamblea General. Adicionalmente a ello, también se contemplan causales adicionales por las cuales la disolución puede ser solicitada. En casos como República Dominicana, Panamá, Nicaragua o Guatemala, etc. Las causales establecidos, o por haber perdido el número mínimo de miembros requeridos para su constitución.

En países como Perú y El Salvador, es causal de disolución el cierre de la empresa. Sin embargo, en el caso de Nicaragua se establece que ello ocurre si la empresa se transforma o se fusiona. En república Dominicana se añade como causal el que la organización haya dejado de existir.

La competencia de disolución de un sindicato está repartida entre el Poder Judicial y la Autoridad Administrativa. Respecto a la liquidación, en Colombia debe ser aprobada por el juez que la ordenó o por la autoridad administrativa de trabajo; en El Salvador,



La obligación del Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la O.I.T. Aliaga Peralta, Didier Porfirio.

la autoridad de trabajo interviene en la liquidación debiendo aprobarla.

La figura de la cancelación del registro sindical, por la autoridad administrativa de trabajo en el Perú, transgrede el Convenio N° 87 de la OIT, pues tal cancelación deja sin efecto la personería gremial de la organización sindical como representante de los trabajadores.



La obligación del Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la O.I.T. Aliaga Peralta, Didier Porfirio.

4.6 CUADROS Y GRAFICOS ESTADÍSTICOS

(El 4.6 se encuentra en formato impreso)

4.7. PROYECTOS DE LEY SOBRE REGISTRO SINDICAL

PRESENTADOS

Revisando los proyectos de ley (al final adjuntos) N° 232/01 - CR dado por la Congresista Mercedes Cabanillas Bustamente; N° 282/01 - CR del Congresista Javier Velásquez Quesquen; N 652/01-CR, autoría del Congreso Juan de Dios Ramírez Canchari; N° 699/01-CR; del Congresista Diez Canseco, y el Proyecto de Ley N° 1185/01-CR, del Congresista Luis Negreiros Criado, vemos que tiene como base las recomendaciones dadas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT , quien el año 1994, con motivo de las quejas formuladas contra el Gobierno del Perú, por organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores, por contradicciones del Decreto Ley N° 25593 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de 1992, con los Convenios N° 87 y 98 de la OIT. Así en este pronunciamiento el citado Comité de Libertad Sindical formulo 16 observaciones a los artículos pertinentes de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Ninguno de los proyectos de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo presentados por los Congresistas aludidos, ni el Anteproyecto de la Ley general de Trabajo presentado por la Comisión Nacional de Trabajo del Congreso, menciona la obligación

del registro sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, no obstante que contraviene la Constitución Política del Estado y el Convenio 87 de la OIT, citados. Los proyectos “dejan hacer, dejan pasar”, y que continúe la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien otorgue la personalidad sindical; limitándose a acotar que “los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por este sólo mérito inscribirse en el Registro de Asociaciones para efectos civiles”, repitiendo lo que dice el Art. 19 del DL 25593.

En los proyectos de Ley de Relaciones Colectivas, estimamos que perteneciendo los congresistas Mercedes Cabanillas, Javier Velásquez y Luis Negreiros, al mismo partido político, hubiera sido mejor recibido que presenten un solo proyecto de ley en el que hubieran integrado las diferentes aristas que contienen las relaciones colectivas de trabajo, pues como vemos, mientras los dos primeros congresistas nombrados proponen un nuevo ordenamiento legal, a Negreiros Criado le basta la modificación de la Ley de Relaciones Colectivas, vigente.

Sin embargo la manifestado, sostenemos que los proyectos dados, no enfrentan el hecho medular que significa la educación e



La obligación del Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la O.I.T. Aliaga Peralta, Didier Porfirio.

instrucción sindical de los dirigentes de las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores y en general de todos los trabajadores; así como la difusión de la legislación laboral, como forma preventiva de los conflictos laborales subrayamos el hecho que la educación sindical representa un pilar fundamental para entender, comprender, cambiar, modificar y trascender las normas laborales, por lo que no podemos solamente hablar de educación de manera general, sino plantean programas concretos en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, El Ministerio de Educación e instituciones pertinentes.