

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creado por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESPECIALIDAD DE DERECHO
TESIS**

**LOS IMPACTOS SOCIALES Y GREMIALES DEL MOVIMIENTO
SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL
DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA/2010 - 2012”**

**LINEA DE INVESTIGACION
DERECHO PUBLICO
PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:
LILIANA GRACIELA VARJE ESTEBAN
HUANCVELICA – 2018**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(Creada por Ley N° 25265)
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Sala de Simulaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica, en la ciudad universitaria, a los 13 días del mes de junio del 2018, siendo las 17:00 horas, se reúnen los miembros del Jurado Calificador conformado por:

PRESIDENTE : Mg. Pedro Mijail ORELLANA PEREZ

SECRETARIO : Mtro. Víctor Roberto MAMANI MACHACA
(Accesitario)

VOCAL : Mg. Job Josue PEREZ VILLANUEVA

Ratificados mediante Resolución Decanal N° 117-2018-RD-FDYCCPP-UNH, del 12 de junio del 2018.

Trabajo de Investigación:

"LOS IMPACTOS SOCIALES Y GREMIALES DEL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAVELICA/2010 - 2012".

Cuyo(a) autor(a) es:

Sr. (Srta.) Bachiller: VARJE ESTEBAN LILIANA GRACIELA

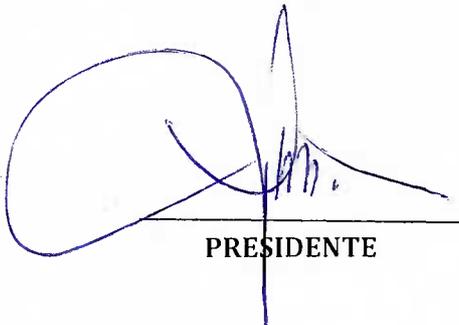
A fin de proceder a la evaluación, se invita al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y luego de la correspondiente deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente resultado:

APROBADO ()

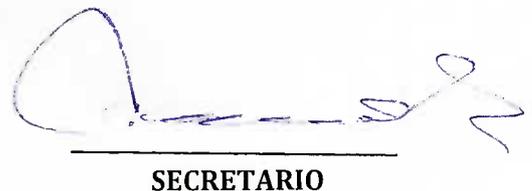
POR..... *Mayoría*

DESAPROBADO ()

En conformidad con lo actuado, suscribimos al pie con nuestras firmas.



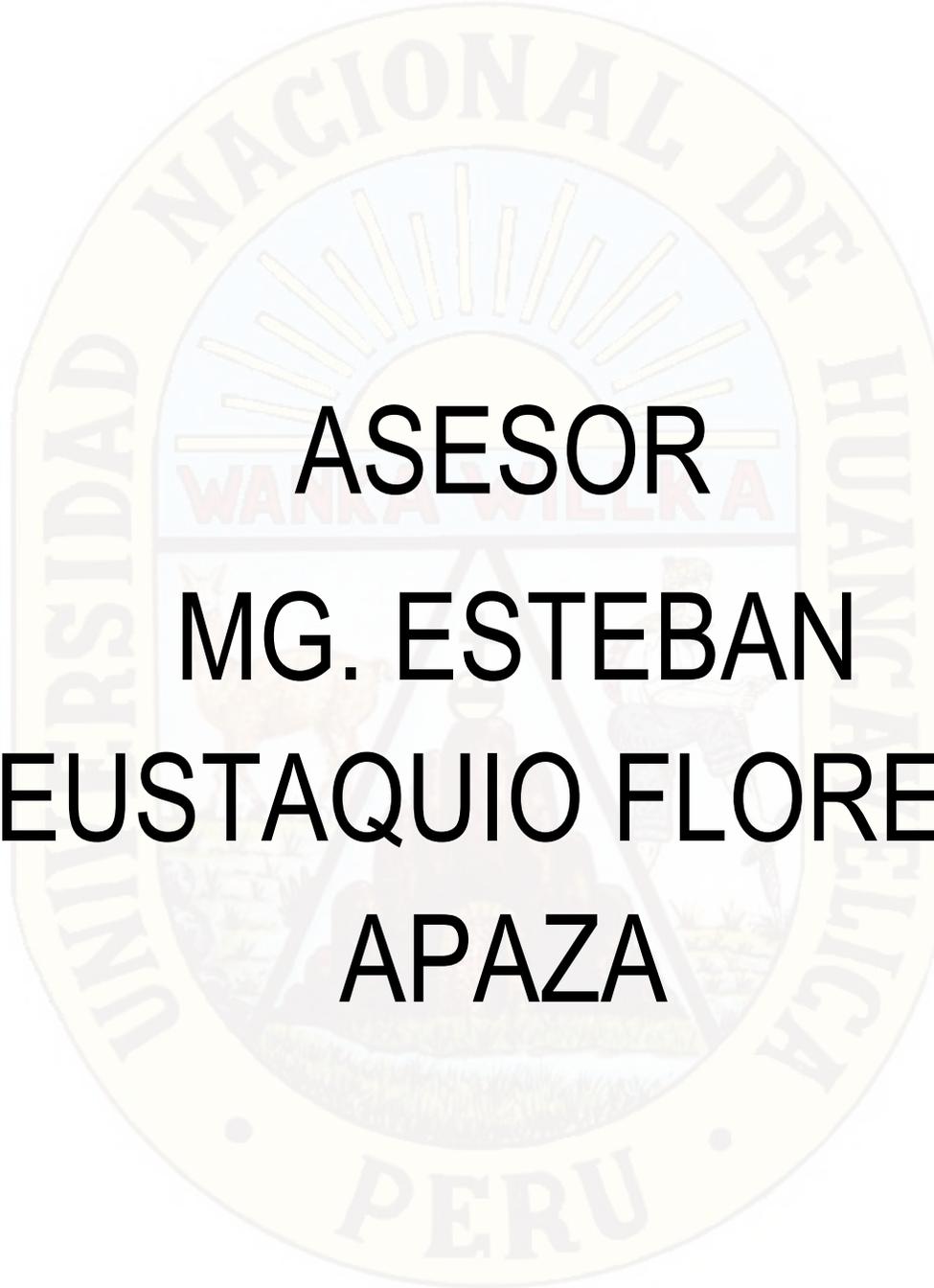
PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

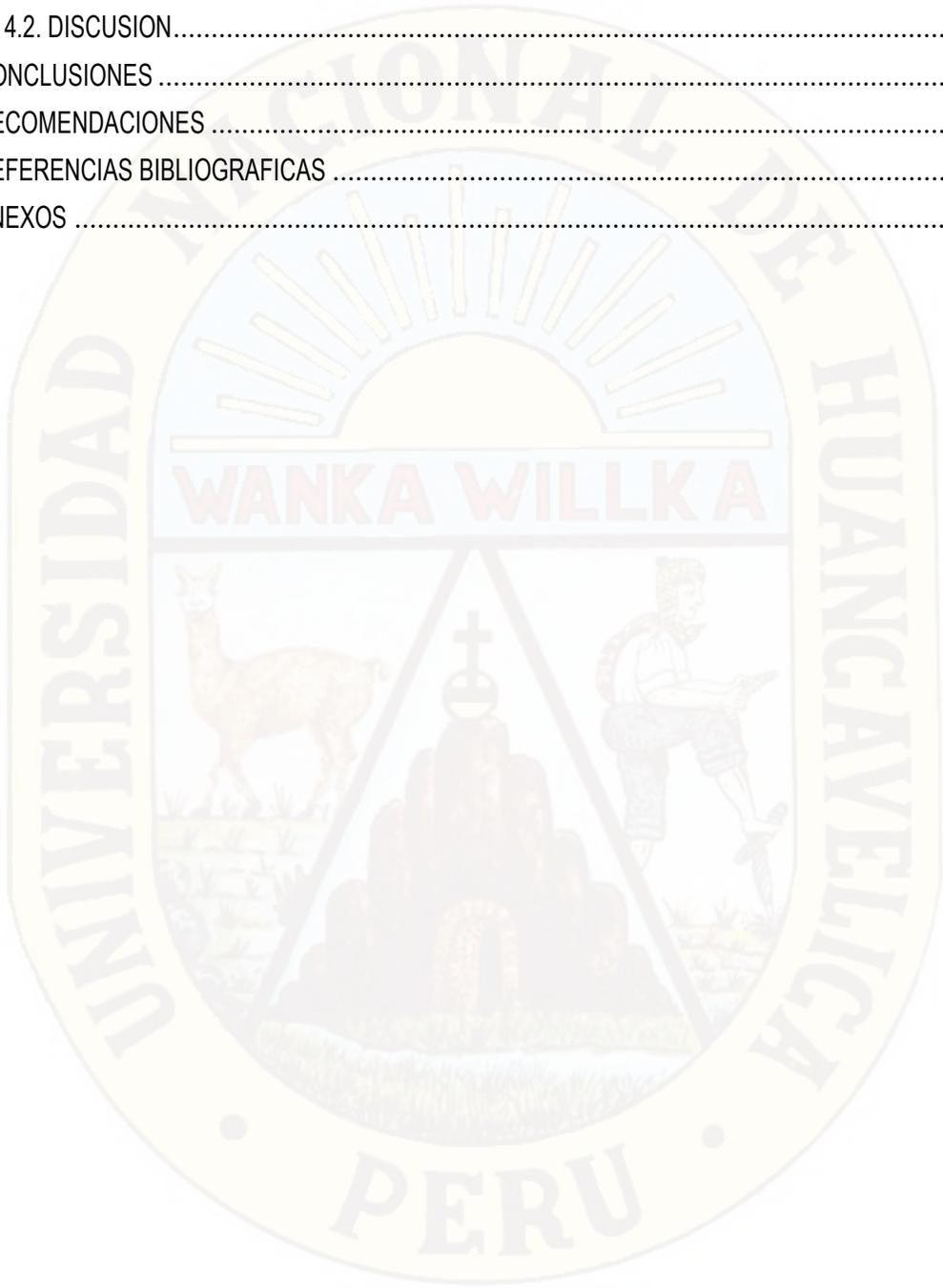


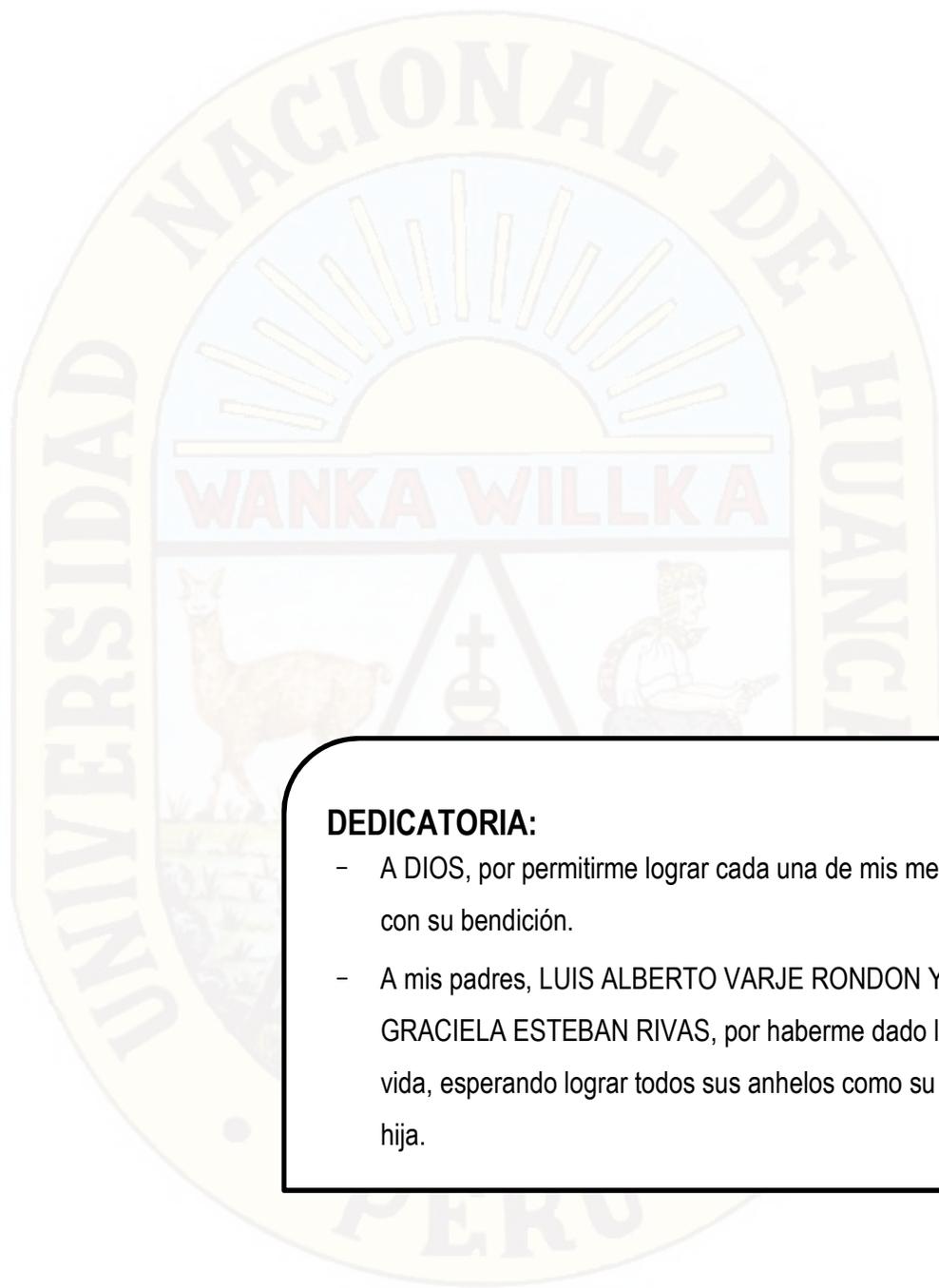
ASESOR
MG. ESTEBAN
EUSTAQUIO FLORES
APAZA

ÍNDICE

DEDICATORIA:	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	x
INTRODUCCION	xiii
CAPITULO I	1
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3. OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	4
1.4. JUSTIFICACION.....	4
CAPITULO II	1
MARCO TEORICO	1
2.1. ANTECEDENTES	1
2.2. BASES TEORICAS	15
2.3. HIPOTESIS	56
2.4. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	58
CAPITULO III	60
METODOLOGÍA	60
3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO	60
3.2. TIPO DE INVESTIGACION	60
3.3. NIVEL DE INVESTIGACION.....	61
3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	61
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACION	63
3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y NUESTREO.....	63
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	64
3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	66
3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	66
CAPITULO IV	68
RESULTADOS	68
4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS	68

4.2. DISCUSION.....	76
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
ANEXOS	86





DEDICATORIA:

- A DIOS, por permitirme lograr cada una de mis metas con su bendición.
- A mis padres, LUIS ALBERTO VARJE RONDON Y GRACIELA ESTEBAN RIVAS, por haberme dado la vida, esperando lograr todos sus anhelos como su hija.

RESUMEN

Se tiene como punto de partida inicialmente “derecho de los trabajadores”, en referencia a lo mencionado se forma una inquietud mucho más minuciosa sobre los derechos de los trabajadores sindicalizados, el fragmento esencial en el tema de los derechos de los trabajadores sindicalizados; teniendo en consideración la importancia de lo mencionado ya que un trabajador al estar sindicalizado en su centro laboral se entiende que tiene que estar mejor protegido en un ámbito laboral, así como que el sindicato para el cual pertenece vela por la protección de los derechos de sus miembros. En la actualidad se ha podido observar una serie de conflictos con respecto a la protección adecuada de los derechos de estos trabajadores. Asimismo se tiene también que en la ciudad de Huancavelica todas las instituciones de índole estatal o privado cuentan con un sindicato de trabajadores pero no todos estos sindicatos cumplen su objetivo principal de protección a los trabajadores ya sea por deficiencia normativa, financiera presupuestal y contable, administrativa, económica etc., en razón a lo mencionado surge el afán de conocer si el Hospital Departamental de Huancavelica, vela adecuadamente por la debida protección de los derechos de los trabajadores, ya que siendo una institución donde laboran muchas personas y en su gran mayoría se encuentran sindicalizados.

La presente tesis además constituye un ambicioso proyecto integral, que pretende resaltar la naturaleza esencial para la protección de los derechos de los trabajadores sindicalizados y evaluar la vulneración de los mismos derechos, pues los casos de vulneración de derecho de los trabajadores sindicalizados se ha visto en aumento ya que en la actualidad se han incrementado las huelgas para la protección de sus derechos como trabajadores, lo cual vendría a ser lo opuesto al fin que tiene el estado, o se evidenciaría una protección legal débil, y en consecuencia es imprescindible una adecuada protección, para ello se tomó en cuenta el impacto social y gremial que se ha obtenido en el sindicato de trabajadores del hospital departamental de Huancavelica, ya que siendo una organización que se encarga de velar por los derechos de los trabajadores del hospital se tiene que ver las metas cumplidas, dificultades, apoyos, oposiciones que se han dado, y llegar con esto a evaluar los beneficios positivos que se han llegado a obtener o las deficiencias lamentablemente obtenidas.

En el desarrollo de este informe de tesis, se ha empleado el análisis de nuestra realidad frente al impacto gremial y social que se ha podido obtener en el Hospital Departamental de Huancavelica, lo que permitió definir el marco estructural para su examen y estudio de la influencia dentro de los trabajadores sindicalizados.

Habiendo delimitado en los párrafos anteriores sobre el origen o iniciativa de la presente investigación se hará mención sobre la finalidad que se tiene para poder investigar sobre el impacto gremial y social en el Hospital Departamental de Huancavelica.

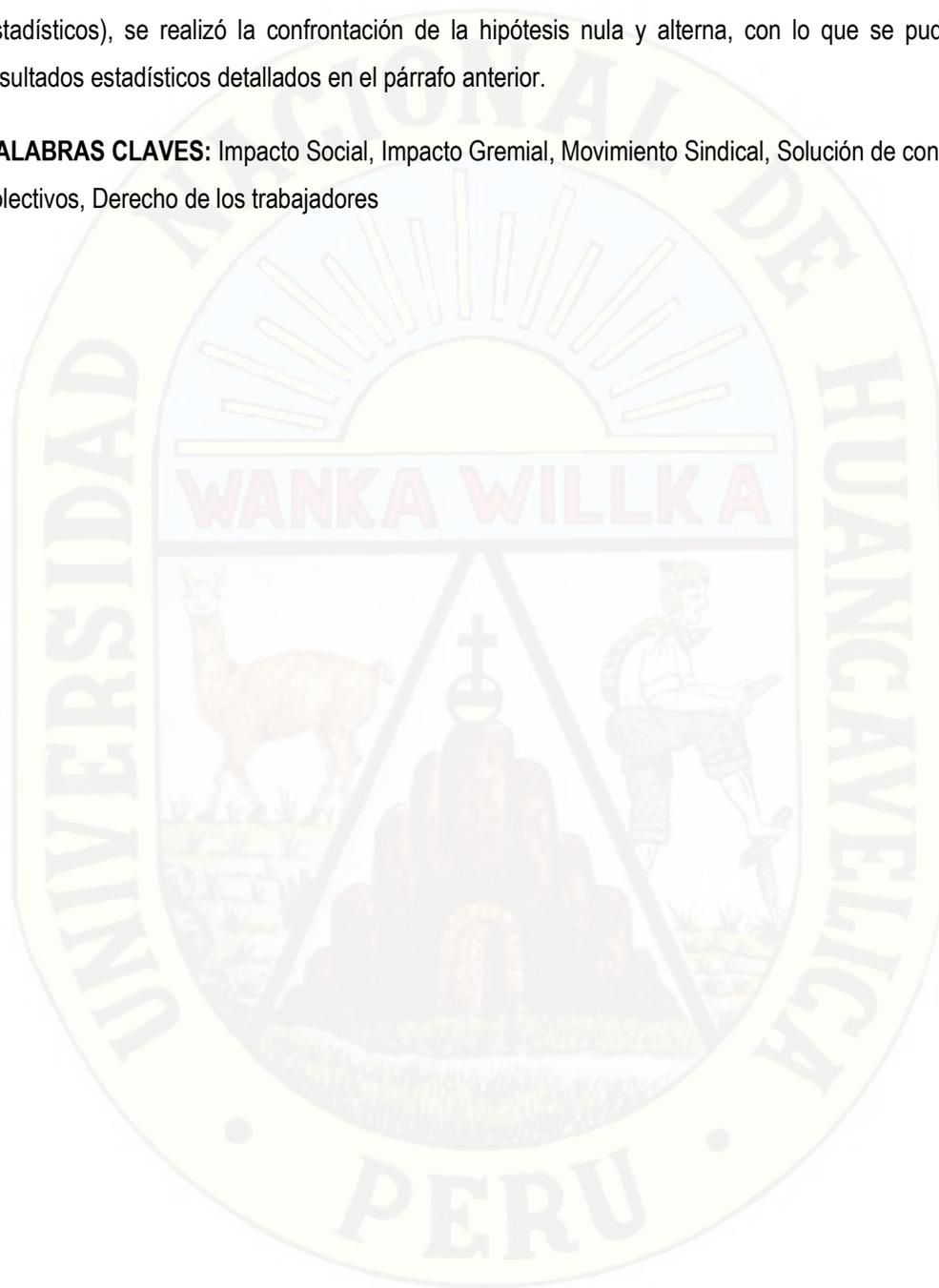
El presente trabajo de investigación tiene como título “los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica 2010 - 2012”, habiéndose formulado el siguiente problema en la investigación, ¿Qué grado tuvieron los impactos sociales y gremiales al movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica, durante el periodo 2010 – 2012?, siendo el objetivo general; Determinar los impactos del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica del 2010 - 2012, para lo que se utilizó el tipo de investigación jurídico básico, denominado también pura o fundamental; se arribó al nivel de investigación descriptivo – explicativo; se utilizó el método científico y se apoyara en el método descriptivo, con un diseño de corte transversal en el tiempo no experimental, utilizando para tal propósito como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos la entrevista no estructurada, obteniendo la muestra mediante criterios de inclusión y finalmente teniendo la hipótesis planteada; Los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica durante el periodo 2010 – 2012 fueron de grado positivo o de grado negativo.

El resultado de la investigación mediante la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencia, demuestra que para los trabajadores sindicalizados del hospital departamental de Huancavelica en un 96% conocen sobre la existencia del sindicato, asimismo el 74% de los trabajadores sindicalizados si sabe que son los conflictos laborales – sindicales, así también el 50% considera que los beneficios sindicales a la fecha siguen siendo los mismos, y el 56% considera que la tarea de los sindicatos del hospital ha sido regular, finalmente se tiene que en un 44% recuerda los logros económicos obtenidos del sindicato de trabajadores del hospital departamental de Huancavelica, con los resultados planteados mediante las encuestas se podrá validar la hipótesis planteada inicialmente y con esto comprobar si el trabajo del sindicato fue de grado positivo o negativo.

Finalmente para poder realizar los paquetes estadísticos adecuados para un verídico procesamiento de datos se utilizó herramientas como el Microsoft Office-Microsoft Excel 2013, para los cuadros estadísticos, tabla de distribución de frecuencia, asimismo se usó el paquete estadístico PASW Statistics 18, se usó la estadística descriptiva (tablas de distribución de frecuencia, cuadros y gráficos

estadísticos), se realizó la confrontación de la hipótesis nula y alterna, con lo que se pudo lograr resultados estadísticos detallados en el párrafo anterior.

PALABRAS CLAVES: Impacto Social, Impacto Gremial, Movimiento Sindical, Solución de conflictos colectivos, Derecho de los trabajadores



ABSTRACT

The starting point is initially "workers' rights", in reference to the aforementioned a much more detailed concern about the rights of unionized workers is formed, the essential fragment in the issue of the rights of unionized workers; taking into consideration the importance of the aforementioned since a worker being unionized in his workplace is understood to have to be better protected in a work environment, as well as that the union for which he belongs ensures the protection of the rights of his members. At present, a series of conflicts has been observed regarding the adequate protection of the rights of these workers. It also has that in the city of Huancavelica all institutions of state or private nature have a workers' union but not all of these unions meet their main objective of protecting workers either by regulatory deficiency, financial budgetary and accounting, administrative, economic, etc., because of what has been mentioned, there is an eagerness to know if the Departmental Hospital of Huancavelica adequately watches out for the due protection of workers' rights, since being an institution where many people work and the vast majority They find unionized.

This thesis also constitutes an ambitious integral project, which aims to highlight the essential nature for the protection of the rights of unionized workers and assess the violation of the same rights, since cases of violation of the right of unionized workers have been seen in increase since strikes have now increased for the protection of their rights as workers, which would be the opposite of the end of the state, or weak legal protection would be evident, and as a consequence, adequate protection is essential, for this the social and union impact that has been obtained in the workers' union of the departmental hospital of Huancavelica was taken into account, since being an organization that is in charge of watching over the rights of the workers of the hospital it is necessary to see the fulfilled goals, difficulties, supports, oppositions that have been given, and arrive with this to evaluate the be positive benefits that have been obtained or the deficiencies unfortunately obtained.

In the development of this thesis report, the analysis of our reality has been used against the gremial and social impact that has been obtained in the Departmental Hospital of Huancavelica, which allowed to define the structural framework for its examination and study of the influence within the unionized workers.

Having defined in the previous paragraphs about the origin or initiative of the present investigation, mention will be made of the purpose to be able to investigate the trade union and social impact in the Departmental Hospital of Huancavelica.

The present research work has as its title "the social and trade union impacts of the workers' movement of the departmental hospital of Huancavelica 2010 - 2012", having formulated the following problem in the investigation, what degree did the social and union impacts have on the movement union of the workers of the departmental hospital of Huancavelica, during the period 2010 - 2012 ?, being the general objective; Determine the impacts of the union movement of the workers of the departmental hospital of Huancavelica from 2010 - 2012, for which the type of basic legal research, also called pure or fundamental, was used; the level of descriptive - explanatory research was reached; the scientific method was used and will be based on the descriptive method, with a non-experimental cross-sectional design, using the survey as a technique and the unstructured interview as a data collection instrument, obtaining the sample using criteria of inclusion and finally having the hypothesis put forward; The social and trade union impacts of the trade union movement of the workers of the departmental hospital of Huancavelica during the period 2010 - 2012 were of positive or negative degree.

The result of the investigation through the descriptive statistics through the frequency tables, shows that for the unionized workers of the departmental hospital of Huancavelica 96% know about the existence of the union, likewise 74% of the unionized workers if they know that are labor - union conflicts, so 50% consider that the union benefits to date remain the same, and 56% consider that the task of the unions of the hospital has been regular, finally it has to 44% remember the economic achievement obtained from the union of workers of the departmental hospital of Huancavelica, with the results raised through the surveys can validate the hypothesis initially raised and thereby check whether the work of the union was positive or negative.

Finally, in order to carry out the statistical packages suitable for a true data processing, tools such as Microsoft Office-Microsoft Excel 2013 were used for the statistical tables, frequency distribution table, the statistical package PASW Statistics 18 was used, the descriptive statistics (tables of frequency distribution, tables and statistical graphs), the comparison of the null and alternative hypothesis was made, with which statistical results detailed in the previous paragraph could be achieved.

KEY WORDS: Social Impact, Gremial Impact, Trade Union Movement, Collective Conflict Resolution, Workers' Rights



INTRODUCCION

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos, aprobado con Resolución N° 724-2010-R-UNH de fecha ocho de julio del año dos mil diez, pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica 2010 - 2012”, tema elegido por el aumento de casos de vulneración de derechos de los trabajadores y en especial de los trabajadores sindicalizados en el hospital departamental de Huancavelica

En relación sobre la formulación del problema se hace mención de los siguiente: Desde sus albores el Derecho nos aportó moralejas que son fuente de inspiración hasta nuestros días, como el ente rector plasmado en el Titulus I de *Justitia et Jure* de las *Institutionum Justiniani*, que decía (...) *Justitia est constans et perperua voluntas jus suum cuique tribuendi*(...), máxima que traducida al nuestro idioma vendría a ser (...) La justicia es la constante y firme voluntad de dar siempre a cada uno lo que es suyo(...); partiendo de esta premisa es importante señalar, que como última razón siempre el derecho busca la igualdad y la protección de la persona, aunque ya no concebida como en sus inicios, y este ente rector, creo yo que fue la fuente de inspiración de la conquista de los Derechos Humanos, los cuales vienen siendo reforzados con Principios Superiores como el *Pro Hominen*, cuya divulgación mayoritaria en los diversos Sistemas Jurídicos, ha hecho que sean plasmados en sus Constituciones, tal como sucede en nuestro caso, ya que de una simple lectura de nuestra Constitución se puede colegir que existen derechos-valores fundamentales tales como la dignidad, la libertad, igualdad, derecho al trabajo, entre otros; sin embargo, en nuestra incesante y noble labor de investigar, nacen preguntas relacionadas al tema expuesto, como por ejemplo, ¿se harán efectivas el goce de los derechos de los trabajadores plasmados en nuestra Constitución Política?, ¿se necesitará algunos aportes para lograr el efectivo goce de dichos derechos, si es que aún estos no se gozan a plenitud?.

Las cosas así, en nuestra Constitución y las normas dogmáticas vigentes promueven la protección de la persona y que no se llegue a vulnerar de ninguna manera los derechos que tienen plasmados, o castigando ya sea el caso la vulneración cometida por dolo o culpa, teniendo en cuenta que al hablar de derechos del trabajador estos se encuentran protegido de forma nacional e internacional.

En otros términos, en el presente trabajo de investigación se desarrolló la importancia que debe tener a un sindicato de trabajadores ya que se encarga de velar por los derechos de los trabajadores de la

institución y más aún si estos trabajadores se encuentran sindicalizados; ya que si el sindicato no actúa conforme a criterios ampliamente aceptados la condición de los trabajadores continuara vulnerándose y afectándole en su vida profesional, además de ello la protección y el respeto de los derechos de los trabajadores sindicalizados del Hospital Departamental de Huancavelica, ya que se toma en consideración que dicha institución tiene la facultad de acoger a varios trabajadores, la estructura del presente informe se despliega en cinco capítulos que pasamos a detallar, se da inicio con el **Capítulo I** con el Problema de la Investigación, en el cual se plasma la inquietud de la investigación en el planteamiento y formulación del problema ¿Qué grado tuvieron los impactos sociales y gremiales al movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica, durante el periodo 2010 – 2012?, para posteriormente dar a conocer lo que se busca con la investigación, en los objetivos generales y específicos. Así mismo, se hace mención con la Justificación del trabajo y Finalizando el capítulo los límites de la investigación. En el **Capítulo II** con el título Marco Teórico, el cual consta de los antecedentes, bases teóricas, definición de términos, hipótesis y las variables, ya que en el presente capítulo se explicará y describirá las diversas teorías que existen, tanto a favor como en contra de lo postulado en esta tesis. Teorías existentes ya sea a nivel jurídico o relacionándolo con otras ciencias para así intentar posibles respuestas a través de la Hipótesis: Los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica durante el periodo 2010 – 2012 fueron de grado positivo o negativo. En el **Capítulo III** con el título Metodología, que consta de tipo y nivel de investigación, descripción del ámbito de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento y plan de recolección y procesamiento de datos, En el **Capítulo IV** con el título Resultados, encontraremos la presentación de resultados con el análisis de los cuadros estadísticos, analizando los resultados obtenidos en las pruebas de campo, con la debida presentación de resultados (comprobación de la hipótesis) y los resultados que intrínsecamente traen consigo posturas diferentes que acarrearán la discusión. Finalmente, en el **Capítulo V** con el Título Discusión el cual se muestra la confrontación entre la hipótesis planteada inicialmente y la respuesta obtenida después de haber ejecutado la tesis en el Hospital Departamental de Huancavelica.

Posteriormente al finalizar los capítulos mencionados se complementará el presente trabajo de investigación con las respectivas Conclusiones, recomendaciones y anexos.

LA AUTORA



CAPITULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

Las organizaciones sindicales deben ser conscientes que existen mecanismos válidos para lograr un ejercicio efectivo de sus derechos, si bien es cierto que estos mecanismos no garantizan la completa superación de las vulneraciones que sufre el derecho a la libertad sindical, si constituyen un soporte muy importante para presionar a los gobiernos y así apoyar la lucha que desarrollan los sindicatos en la defensa de los derechos laborales.

Cabe mencionar que la libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes. Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus derechos que son organización, regulación, representación, actuación, negociación y huelga, y su objeto, que es la defensa de los intereses comunes, de los trabajadores, estos intereses colectivos presentan

como características: tratarse de una combinación de intereses individuales; en sí mismos resultar indivisibles siendo su satisfacción colectiva; corresponde a un interés común final y no instrumental; resultar su naturaleza privada. En definitiva, lo que caracteriza a la libertad sindical es su estrecha relación con los intereses colectivos de los trabajadores, sobre la base de los cuales ellos se organizan a fin de satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo.

Asimismo, a través del derecho a la actividad sindical se concede, tanto a los trabajadores como a los sindicatos, la facultad de desarrollar todas las acciones que, sin contravenir el resto del ordenamiento jurídico o lesionar injustificadamente los intereses de terceros, resulten necesarias el alcance de los fines de defensa y promoción de los intereses de la clase trabajadora que animan al movimiento sindical.

La libertad de constitución de organizaciones sindicales, además de tener una amplitud subjetiva y objetiva enormes, implica que los trabajadores pueden constituir sus organizaciones «sin autorización previa del Estado»; lo que se traduce en un expreso reconocimiento de que no es posible subordinar la constitución de los sindicatos al poder discrecional del Estado; o, visto desde otro ángulo, que este derecho no debe ser considerado como una concesión gratuita del poder sino como un derecho fundamental de los trabajadores que se impone al poder.

Cabe destacar que la libertad sindical corresponde a un derecho humano esencial, reconocido al máximo nivel, a saber, constitucional, en armonía con los tratados vigentes en la materia que también están en dicho rango y por tanto gozan de supremacía. Así, la libertad de asociación, en materia sindical, con todas sus demás propiedades asociadas, como negociación reviste la mayor importancia para la defensa de los legítimos intereses de los trabajadores y trabajadoras. Ahora bien, pese a ser un derecho humano básico, reconoce límites como todos los demás, ya sea en cuanto a su alcance con otros derechos fundamentales.

De otro lado, el aspecto individual de la libertad sindical está constituido por todos aquellos derechos de los trabajadores a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen conveniente, sin autorización previa y en total libertad, así como a desarrollar actividad sindical; y, a no incorporarse o retirarse libremente de tales organizaciones, sin que todo ello pueda ser fuente de ningún perjuicio.

Además se debe mencionar que siendo la libertad sindical el bien jurídico objeto de las medidas de protección de los trabajadores, y siendo esta un derecho fundamentalmente de actividad, pues es de suma importancia señalar que cada trabajador debe pertenecer a un movimiento sindical para así poder defender sus derechos laborales.

Con todo lo mencionado en los párrafos anteriores nace la idea el problema planteado centrándose principalmente en cuales fueron los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica 2010 – 2012; por ende es pertinente ver que, en este periodo se logró obtener importantes provechos y proteger sus derechos para todos los trabajadores del Hospital Departamental, es por ello que ahora mediante esta Investigación se da a conocer los resultados que obtuvieron los trabajadores sindicalizados del Hospital Departamental de Huancavelica durante el periodo 2010 - 2012.

Asimismo teniendo ya la idea central de la investigación se forma aún más interrogantes para desarrollar exitosamente el presente trabajo y responder otras interrogantes relacionadas al tema central como es cuales fueron los encuadramientos legales del movimiento sindical de los trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica, ya que se tiene que tener en cuenta que normas toman en cuenta el sindicato en mención, así como cuales han sido tomadas para el beneficio de los trabajadores, de otro lado tener en cuenta que todo sindicato llega a tener problemas para el cumplimiento de sus fines es ahí donde nace los conflictos colectivos para el cumplimiento de su meta, y con el presente trabajo se quiere ver que tipo de problemas se han presentado y como se han llegado a solucionar, de igual manera se tiene que llegar a comparar los resultados obtenidos por el movimiento sindical de trabajadores en el periodo en mención con los resultados que se ha alcanzados en el presente año, para poder observar y hacer una comparación sobre el objetivos cumplidos en los años pasados y el presente año, con lo que se podrá ver la evolución o declinación del sindicato del Hospital Departamental de Huancavelica.

Habiendo expuesto ya el origen de la inquietud para poder desarrollar el tema de los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de

Huancavelica en el periodo 2010 – 2012, se pasa a generar la formulación del problema respectivo para el desarrollo de la presente tesis.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué grado tuvieron los impactos sociales y gremiales al movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica, durante el periodo 2010 – 2012?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR los impactos del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica del 2010 - 2012

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- EXPONER los derechos de los trabajadores sindicalizados del Hospital Departamental de Huancavelica.
- CONOCER los modos de solución de conflictos colectivos que afectaron el movimiento sindical de los trabajadores de Hospital Departamental de Huancavelica 2010 - 2012.
- IDENTIFICAR normas nacionales e internacionales de movimientos sindicales.

1.4. JUSTIFICACION

La investigación que se está realizando, es de suma importancia, no sólo desde el punto de vista científico, sino desde su aspecto jurídico, que el desarrollo de las relaciones laborales, basadas en modelos democráticos, supone el ejercicio de los sujetos colectivos, sustentada en la negociación colectiva el derecho laboral fundamental puede ser entendida como “derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores organizados. Su importancia ha llevado que todas las declaraciones y tratados internacionales de carácter general que sobre derechos humanos

se han elaborado en el mundo, desde la segunda post – guerra, la hayan consagrado expresamente.

Asimismo la libertad sindical reviste singular importancia entre las libertades y derechos fundamentales que competen a la OIT constituye el fundamento de cualquier sociedad democrática; permite a los trabajadores manifestar sus aspiraciones; los sitúa en mejores condiciones en las negociaciones colectivas al restablecer el equilibrio de fuerzas entre las partes es decir tanto empleador con empleado, pero así también, es lamentable que se tenga que proteger la libertad sindical ya que tiene un anclaje muy importante en la realidad, en la medida en que el Perú tiene el récord de ser el país con más quejas ante el comité de libertad sindical de la OIT, como ya se ha visto anteriormente; donde que la OIT ha creado el comité de libertad sindical como una instancia donde se analizan las “quejas a la violación de la libertad sindical”. El procedimiento de tramitación de las quejas, así como las medidas que ella se deriva están claramente especificadas por la OIT.

La organización internacional del trabajo (OIT) es la máxima instancia internacional y tripartita que ha promovido a lo largo de su existencia la adopción de los convenios internacionales y recomendaciones que amparan los principales derechos laborales. Cuando un país miembro ratifica esos convenios se compromete a desarrollar políticas nacionales que los promuevan, así como a implementar los procedimientos legales necesarios para garantizar su ejercicio pleno.

La meta principal de la OIT hoy en día es promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La organización busca promover la creación de empleos, regular de mejor manera los principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el diálogo social al igual que proveer información relevante, así como técnicas de asistencia y de entrenamiento. Haciendo mención a Otto Kahn Freund que menciona lo siguiente:

«El derecho de afiliación sindical es tan esencial como el derecho a votar en una elección parlamentaria. En nuestro modelo de sociedad, la pertenencia a un sindicato es el único camino que tiene el trabajador para participar activamente en la configuración de su propio medio de vida».

Se puede inferir que el respeto a un derecho de afiliación sindical no puede ser vulnerado ni dejarlo de lado ya que para un trabajador podría significar la proyección de su vida laboral y si se llegara a afectar estaría afectando directamente al trabajador. Asimismo, se tiene que tener en cuenta que un sindicato puede llegar a tener muchas dificultades para que pueda proteger adecuadamente los derechos de sus trabajadores sindicalizados, pero si puede dejar de lado es de una ley que le diga lo que tiene que hacer ya que algunas de estas leyes no protegen adecuadamente a los trabajadores.

En razón de lo mencionado en los párrafos anteriores vi por conveniente tocar como tema de investigación el impacto gremial y social en el Hospital Departamental de Huancavelica ya que es fundamental el derecho a la sindicalización como también el ver los logros que estos sindicatos han obtenido para la protección de los derechos de los trabajadores sindicalizados asimismo ver los resultados positivos que se tiene cuando un trabajador pertenece a un sindicato y de manera más puntual ver los resultados positivos y las dificultades que se ha tenido en el sindicato de trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica.

The logo of the Universidad Nacional de Huancavello is a circular emblem. It features a central sun with rays, a banner with the text "WANKA WILLKA", a llama on the left, and a seated figure on the right. The words "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYVELLO" are written around the perimeter of the circle.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL

La Tesis titulada “LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y SUS MODOS DE SOLUCIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO”, de la UNIVERSIDAD DEL ZULIA, de República Bolivariana de Venezuela del año 2008, realizado por la Tesista (Jaimes, 2008), llega a las siguientes conclusiones:

Considerada como fue la doctrina y la jurisprudencia, relativa a los modos de solución de conflictos, corresponde abordar las conclusiones que emergen del trabajo investigativo. En ese sentido se ha estimado conveniente mencionar las siguientes:

- *En primer lugar, el conflicto colectivo de trabajo, constituye un acto jurídico, mediante la cual, a través del ejercicio de la libertad sindical, los sujetos colectivos del trabajo encuentran*

espacio virtual para establecer mejoras, en las condiciones bajo las cuales se prestará el servicio remunerado por cuenta ajena, obviamente como consecuencia de la autonomía colectiva, frente a las normas de origen estático.

- *En efecto, una vez identificado el conflicto, es labor de los sujetos colectivos canalizarlo y transformarlo, utilizando como mecanismo por antonomasia la negociación colectiva, que le sirve de sustrato a gran parte de los medios de solución de conflictos; habida consideración que las tendencias que informan la negociación colectiva estratégica asumen estos medios como herramientas claves para su manejo y resolución.*
- *Lo anterior, se justifica por la interrelación de los sujetos colectivos, titulares de la libertad sindical y por tanto legitimada para la acción sindical, que constituye no sólo el constituir las asociaciones que estimen convenientes los trabajadores, para la mejor defensa de sus intereses, sino el ejercicio válido del derecho a conflictuar; lo que en definitiva termina virtualizando el efecto transformador de la autonomía colectiva, que se erige como la sustancia de la relación jurídico colectiva.*
- *La teoría del conflicto sostiene la inmanencia de este tipo de interacción en el ámbito de la sociedad, toda vez que la cohesión de la estructura social solo es posible a partir de las formas de dominación de un grupo social sobre otro; de tal suerte que el conflicto surge precisamente por la disconformidad de los grupos dominados respecto al status quo imperante.*

La tesis titulada "LA LIBERTAD SINDICAL EN EL ECUADOR Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES" de la UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA, de Loja - Ecuador del año 2012, realizado el Tesista (Romero C. J., 2012), llega a las siguientes conclusiones:

- *La libertad sindical es un derecho laboral fundamental de los trabajadores, inherente principalmente en lo referente a fundar sindicatos y afiliarse en el momento que desee el trabajador.*

- Además, se considera a la libertad sindical como el derecho de los sindicatos, constituidos conforme lo determina la Ley y basándose fundamentalmente en el ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores.
- Hay que anotar que tanto el Derecho Sindical como el Derecho laboral están orientados en el principio de igualdad, lo que responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.
- Hace falta un ordenamiento orgánico que reúna las normas en un cuerpo fundamental sólido, permanente y con vocación de futuro, de manera que los grandes lineamientos de política social enmarcados en ese ordenamiento, los haga accesibles al nivel de vigencia real requerida para su cabal eficacia social.
- Dentro de esa eficacia social hay que tener en cuenta que, si el derecho individual proviene de una ley, un convenio internacional en general de cualquier otra fuente, ajena al convenio, no puede ser dispuesta, condicionada o restringida por medio de un convenio, por el contrario, proviene de un convenio colectivo, las partes que celebraron el convenio pueden modificarlo o alterarlo, ese derecho entra en la dinámica de las relaciones colectivas.
- Finalmente, se puede confirmar la hipótesis planteada, ya que el derecho de asociación aplicado al ámbito de las relaciones laborales reconoce la posibilidad de conformar sindicatos u otras organizaciones colectivas cuyo objetivo principal es la defensa de los intereses de los trabajadores, pero lamentablemente a través de la revisión de los artículos de la Constitución, esa protección se da a medias, ya que existiendo las determinaciones legales suficientes para combatir la violación de un derecho de los trabajadores, todavía no se apliquen en forma contundente, y más bien, desde el mismo Estado, se está fomentando el incumplimiento de las Leyes con las denominadas “renuncias voluntarias”, que dan paso a una serie de atentados a las normas y derechos laborales.

La tesis titulada “LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.CASO COLOMBIANO” de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA de Bogotá - Colombia del año 2013, realizado por la Tesista (Moreno, 2013), llega a las siguientes conclusiones:

- *Al aterrizar todo el contexto jurídico anteriormente señalado en el caso colombiano, se evidencia una gran dificultad para que el derecho de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga sean desarrollados de manera exitosa y acorde a la normatividad internacional en lo tocante a los servidores públicos y en especial aquellos que tienen categoría laboral con el estado.*
- *Como primer obstáculo general se presenta el modelo actual del neoliberalismo globalizado, que se presenta como el reinado absoluto de la libertad del mercado como determinante del valor de la mano de obra, y los elementos de influencia en tal tasa de cambio, son escuálidos. Ahora que, a pesar de lo anterior, también debe reconocerse que los actuales estados, como el colombiano, han consagrado en sus cartas fundamentales el modelo del Estado Social de Derecho, que han constitucionalizado la protección del obrero a través del ya mencionado diálogo social, cuya expresión más cercana y efectiva, es la negociación colectiva.*
- *El segundo obstáculo, cuya evidencia es insuperable y cruel, es la intolerancia en el ejercicio del derecho de sindicación en todas sus formas. Pues, como lo muestra VIDAL CASTAÑO, a pesar de los esfuerzos hechos en los últimos años, la impunidad de los delitos en contra de sindicatos y sindicalistas, “sigue siendo muy alta y supera el 96%. A partir del 2003, se ha presentado una disminución importante en el número de asesinatos de sindicalistas; sin embargo, otros tipos de violación a los derechos humanos de los sindicalistas, como amenazas, y desplazamiento se mantienen en los mismos niveles.”*
- *El tercer obstáculo evidenciado, es la falta de normatividad homogénea y concordante con lo consagrado en la Carta Política de 1991 y sus cláusulas de apertura. La legislación nacional ha hecho oídos sordos de los innumerables llamamientos hechos por los organismos internacionales, especialmente la OIT; al punto que las decisiones jurisdiccionales se han constituido en las impulsoras del proceso de armonización y aplicación de la normativa internacional del caso.*
- *El cuarto obstáculo lo constituye la falta de transformación real de los compromisos internacionales y las decisiones jurisdiccionales, en políticas de estado continuas, que*

entiendan la importancia y trascendencia del derecho de libertad sindical para los trabajadores con vínculo laboral con el estado.

- *El quinto obstáculo se evidencia en el limitado conjunto de herramientas de acción con las que cuenta el sindicato para el ejercicio de sus labores, y en oposición, la gama de restricciones legales presentes en el ordenamiento jurídico. No puede entenderse, por ejemplo, la limitación de los sindicatos para tener cierto lucro. En muchos países del mundo, la fuerza y convencimiento de un sindicalismo efectivo, competitivo, lo constituye el aporte de capital para llevar a cabo sus funciones. Es indudable que, contando con capital y estrategias de inversión, y no con meras prebendas pasajeras, el sindicalismo se verá fortalecido, y presentará una faceta más atractiva para los trabajadores modernos. No se propone que el sindicalismo se convierta en otro elemento de juego del capital, se evidencia que la limitación al ánimo de lucro para los sindicatos es una clara barrera de evolución al mismo.*
- *El sexto obstáculo se presenta en lo relativo al imaginario colectivo negativo frente al sindicalismo y a su accionar. La desmitificación del sindicalismo como generador de conflictos, para convertirlo en solucionador de controversias, en escudo colectivo para la obtención de mejores condiciones de trabajo*
- *El séptimo obstáculo es el fenómeno que ha golpeado de manera más notable al derecho del trabajo. La desregularización de las relaciones laborales, el desaparecimiento sistemático del trabajo dependiente como principal forma de contratación de mano de obra, ha afectado la construcción de un sindicalismo germinado y estructurado en torno al amenazado trabajo dependiente*
- *El octavo obstáculo identificado es la absoluta inoperancia de la Comisión Constitucional de Concertación de Políticas Salariales. Esto es un punto débil para Colombia, dado que no se cuenta con un proceso colectivo y participativo, que a gran escala permita hacer efectivo un diálogo social efectivo; y, por el contrario, se ha convertido en una mesa de reunión previa para la legitimación de una decisión estatal unilateral que se ha adoptado desde un comienzo.*
- *El noveno obstáculo observado, lo constituye la diferenciación de tratamiento jurídico respecto de las relaciones sindicales en el sector privado y el sector público. Si bien es cierto, las*

relaciones laborales donde está presente el estado como parte, requieren de un tratamiento especial, tampoco puede pensarse que a través de normas excluyentes y con alto grado de excepcionalidad en su efectivo ejercicio, al punto de que son mayores las prohibiciones y/o limitaciones, que las garantías. A título de ejemplo, el vigente artículo 416 del CST, acompañado con el reciente Decreto 1092 de 2012 relativo al proceso de negociación colectiva de los empleados públicos, contiene un listado de asuntos excepcionados de negociación y limitaciones específicas tales como: i) El art. 4 del Decreto 1092 de 2012, señala que “En los términos del artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 del 2000 y el Decreto 2813 de 2000, los empleados públicos a quienes se les aplica el presente decreto durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia”, norma que no explicita el fuero conocido o denominado “circunstancial”, que está presente en procesos de negociación colectiva tanto de empleados Trabajo Final de Grado. Libertad Sindical de los Servidores Públicos.

La tesis titulada “LA TENSION DEL MODELO SINDICAL ARGENTINO” de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA de Argentina del año 2011 realizado por el Tesista (Ruiz, 2011), llega a las siguientes conclusiones:

- *Considero que luego de analizada la situación existente de nuestro sistema sindical, de avances en materia jurisprudencial, podemos concluir que existe una insuficiencia en dicho sistema y se debe analizar la posibilidad cercana a modificar las normas para adecuarlo a la realidad.*
- *Intuyo que, de la doctrina de los fallos mencionados, se puede extraer sin temor a equivocarme que: el sistema de representación en la empresa, está jurídicamente en crisis, sólo por la acción o planteo de los trabajadores que van reivindicando sus derechos y que la representación en los lugares de trabajo actualmente es incompleta.*
- *Asimismo, con el criterio de la Corte, en la actualidad los sindicatos simplemente inscriptos se encuentran en un pie de igualdad con los sindicatos con personería gremial, que cuentan con*

los privilegios de negociación colectiva y de la designación de delegados ante los organismos internacionales, ya que con respecto a los restantes derechos sindicales tales como: tutela sindical, designación de delegados en sus respectivos lugares de trabajo, la huelga, el descuento de la cuota sindical por nómina, quedaron en pie de igualdad evitando que sean las propias leyes que le reconozcan preferencias, y así no hay influencia en cada trabajador para afiliarse o desafilarse a un sindicato.

- *Con respecto a nuestra provincia aún no hubo avances significativos en la medida de lo planteado por los fallos de la Corte; sí creo que resulta interesante ver cómo en el sector de los trabajadores, existe una verdadera conciencia de los alcances del fallo, pero quizás no sopesen cuáles son las falencias que el sistema tradicional de representación plantea, y lo que verdaderamente se plantea a partir de los fallos mencionados.*
- *Desde el punto de vista de los empresarios me llama la atención en el cuidado que deberán tener éstos, a fin de no estorbar en las elecciones de cualquier sindicato que sea congruente con la actividad del establecimiento en donde se estuviere por llamar a elecciones, y el conflicto que tendrán que sortear cuando se deban sentar a negociar en un conflicto gremial, y con quien lo deberán hacer para que sea válido y estable el acuerdo.*
- *Y el otro tema es que esta apertura no vaya a generar la atomización que haga que los sindicatos pierdan fuerza de lucha.*

La tesis titulada "LA PROTECCION DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LA LEY 17.940" de la UNIVERSIDAD DE MONTEVIDEO de Uruguay del año 2011, realizado por el Tesista (Juliani, 2011), llega a las siguientes conclusiones:

- *Finalmente, como respuesta a la pregunta principal de investigación planteada al comienzo de este trabajo, se concluye que: la aprobación de la ley 17.940 ha significado un indudable avance en nuestro sistema de relaciones laborales y particularmente en el derecho del trabajo nacional.*
- *Incorporó al ordenamiento jurídico nacional una potente y eficaz herramienta para la tutela de la libertad sindical. Si bien no innovó con relación a los derechos sindicales, dotó de*

coercibilidad a las normas de la más alta jerarquía, particularmente al CIT núm. 98. Superó la cuestión de la auto ejecutabilidad de éste a través de la “reparación perfecta” y generó certezas jurídicas. Este significativo avance de nuestro ordenamiento jurídico ha contribuido a una efectiva tutela de la libertad sindical.

2.1.2. NIVEL NACIONAL

La tesis titulada “DERECHO DE HUELGA, ESQUIROLAJE E INSPECCIÓN LABORAL” de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ de Lima - Perú del año 2015, realizado por el Tesista (Lizano, 2015), llega a las siguientes conclusiones:

- *PRIMERO. - La huelga es un instrumento de presión que las organizaciones sindicales utilizan en el intento de reducir el desequilibrio natural existente entre el empleador y los trabajadores y en la búsqueda de conseguir los mayores beneficios de acuerdo a los intereses planteados.*
- *SEGUNDO.- La legislación actual que regula en nuestro país las relaciones entre empleadores y trabajadores (Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR), requiere de una modernización urgente que busque reposicionar a la huelga en el ámbito de las relaciones laborales, tanto para ampliar la conceptualización de la huelga como para incluir expresamente la prohibición de cualquier actuación del empleador que busque limitar los alcances de una huelga legal.*
- *TERCERO. - Siendo la huelga un instrumento de presión por el cual los trabajadores buscan provocar una afectación a los intereses de su empleador ante la existencia de un conflicto de intereses, queda claro que la sustitución de los trabajadores en huelga, ya sea con personal interno, contratado o de terceros, disminuirá sus efectos. Por lo tanto, toda medida que busque reducir o eliminar los efectos de una huelga legítima deviene en prohibida. Este criterio se impone hoy con mayor sustento si tenemos en cuenta el pronunciamiento judicial emitido por el Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, además de los pronunciamientos emitidos por la Autoridad*

Administrativa de Trabajo y los ejemplos claros proporcionados por la jurisprudencia extranjera, todos los cuales vienen estableciendo casi uniformemente la ilegalidad tanto del esquirolaje externo como del interno.

- *CUARTO. - Entonces, debemos entender el esquirolaje como “todo reemplazo en el puesto de trabajo de un trabajador huelguista que se produzca en el marco del ejercicio de una medida de huelga, por decisión directa o indirecta del empleador, entendiéndose como indirecta a aquellas decisiones adoptadas por personal vinculado al empleador o sujeto a su subordinación, con el ánimo de reducir o eliminar los efectos de la medida”. Y es que debe entenderse al esquirolaje de manera general y amplia, porque las afectaciones pueden darse como ya hemos visto de múltiples maneras, ya sea con la contratación de trabajadores (esquirolaje externo) o con la redistribución de puestos de trabajo al interior de la empresa (esquirolaje interno), provocándose finalmente, ya sea a través de una u otra medida, la afectación total o parcial de los efectos naturales de la medida de huelga, perjudicándose así los intereses de los trabajadores.*
- *QUINTO. - Si bien es cierto el empleador goza de las facultades del ius variandi, faculta de dirección o movilización interna de su personal, su ejercicio se encuentra limitado a situaciones especiales, de fuerza mayor, imprevisibles o que escapan a la normalidad de las cosas, de tal forma que el ejercicio legítimo del derecho de huelga no validaría el uso de dichas facultades, más aún si con ello se pretende restar intensidad a los efectos que la huelga produce.*
- *SEXTO. - La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo contiene las normas que prohíben el esquirolaje en situaciones de huelga, debiendo entenderse que se encuentra incluida en esta prohibición, no sólo el esquirolaje externo sino también el interno. Desde el año 2008 se registran los primeros criterios administrativos que condenan el esquirolaje interno y, desde fines del 2011 comenzaron las inspecciones de trabajo a considerar, con mayor intensidad, al esquirolaje interno como una actuación irregular del empleador que busca enervar los efectos de la huelga: estamos probablemente ante la forma de control más relevante de la inspección laboral en materia colectiva sobre el empleador.*

- *SÉTIMO. - A pesar del pronunciamiento judicial mencionado que guarda una gran importancia por los efectos que pudiera traer consigo, debe destacarse la labor que cumple la inspección laboral, la misma que viene emitiendo pronunciamientos administrativos a través de los cuales se ha venido llenando el vacío dejado en la legislación respecto de lo que se debe entender como esquirolaje en huelga. Y es que es en esta vía administrativa donde con mayor frecuencia se vienen apreciando y discutiendo los alcances del esquirolaje y las conductas por parte del empleador a través de las cuales se busca limitar los efectos de la huelga.*
- *OCTAVO. - La casuística administrativa compartida en este trabajo referida a los casos de esquirolaje presentados en la inspección de trabajo, nos ayudan a ir estableciendo cuáles son las conductas más frecuentes desarrolladas por el empleador con el ánimo de buscar minimizar los efectos de la huelga. De igual forma, hemos encontrado en la jurisprudencia extranjera (española y chilena) una serie de elementos y conductas a tener en cuenta de posibles situaciones que podrían presentarse en algún momento en nuestro medio.*
- *NOVENO. - La Autoridad Administrativa de Trabajo viene dando un cambio en su forma de evaluar los casos de legalidad o ilegalidad de las huelgas presentadas, lo cual se nota claramente de las estadísticas que el propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo viene publicando. Esto responde a un ánimo de reconocer la verdadera importancia del derecho de huelga, provocando ello la disminución en la rigurosidad con que venían dándose estas evaluaciones, mostrándose con ello que la huelga viene asumiendo un rol más trascendente en la negociación colectiva.*
- *DÉCIMO. - En esta evaluación de las conductas desplegadas por el empleador, resulta necesario tener en cuenta la diferencia existente entre el “esquirol” y el “no huelguista”, donde el primero comete una afectación al derecho de huelga, pero desde “fuera”, mientras que el segundo es un trabajador que no se ha plegado a la medida de conflicto y desea continuar trabajando, y sobre el cual se cuestiona si puede llegar a utilizarse como un “sustituto interno”.*
- *DÉCIMO PRIMERO. - El derecho de los “no huelguistas” se encuentra protegido respecto de su decisión de no participar en el conflicto; sin embargo, dicha protección se desvanece cuando lo que buscan es disminuir la eficacia de la medida de presión laboral. Es decir,*

estaríamos hablando de la libertad de trabajo ejercida por estos trabajadores, quienes deciden a pesar de la medida de conflicto adoptada, seguir laborando con normalidad, siendo este derecho debidamente protegido; no obstante, la protección de la que hablamos desaparece cuando la decisión de dichos trabajadores “no huelguistas”, de “no” apoyar la medida de huelga y continuar laborando, ayuda a reducir o eliminar los efectos de la huelga, pudiendo ser esta conducta impuesta por el propio empleador a través de su facultad de dirección o adoptada voluntariamente por cada uno de estos trabajadores.

- *DÉCIMO SEGUNDO. - No es posible establecer una mayor gravedad de afectación del esquirolaje externo sobre el interno, más aún si consideramos que el esquirolaje interno pudiera ser más difícil de advertir, toda vez que un “no huelguista” puede llegar a ser fácilmente camuflado entre los demás trabajadores. Este es el reto que se impone a la inspección laboral de llegar a detectar aquellos casos en los que inclusive la empresa se ve favorecida de la actitud, voluntaria o no, de los “no huelguistas”.*
- *DÉCIMO TERCERO. - Cuando nos encontramos frente a una huelga declarada “ilegal”, se debe considerar que el empleador no está obligado a soportarla, por el contrario, cuenta con todo el respaldo legal para reaccionar ante ella y buscar eliminar sus efectos. Esta medida será adoptada por el empleador siempre que las actividades en el centro de trabajo no se desarrollen con normalidad a raíz de la posible ausencia a laborar de los trabajadores huelguistas; será en este caso en que el empleador, a partir de la declaración de ilegalidad, podrá decidir la contratación de nuevo personal o la redistribución de los puestos de trabajo entre aquellos trabajadores que asistan a trabajar con normalidad.*
- *DÉCIMO CUARTO. - Se debe tratar de distinguir entre aquellos supuestos en los cuales el “no huelguista” se limita a realizar sus labores cotidianas y aquellos otros en los que actúa sustituyendo la actividad dejada de realizar por el huelguista. Sin embargo, en este último supuesto, no habría diferenciación con la conducta desplegada por el esquirol contratado.*
- *DÉCIMO QUINTO. - En definitiva, consideramos que el ejercicio de la huelga, en tanto derecho fundamental que importa una presión colectiva de trabajadores, no puede ser menoscabado con el ejercicio de la libertad de empresa del empleador en reorganizar los*

procesos internos para afrontar la paralización ni tampoco por la libertad de trabajo de los trabajadores que optan por trabajar ni plegarse a la huelga. En este escenario, la inspección del trabajo juega un rol trascendental para detectar las conductas del empleador que permitan demostrar las maniobras con las que busca enervar los efectos de una huelga.

La tesis titulada “EL FUERO SINDICAL Y LA PROTECCION DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL PERIODO DE PRUEBA” de la UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONORRIGO de Trujillo - Perú del año 2015, realizado por la Tesista (Romero W. C., 2015), llega a las siguientes conclusiones:

- *Las razones por las que no es efectiva la protección de la estabilidad laboral del trabajador que se afilia a una organización sindical, dentro del periodo de prueba regulado en el artículo 12 de la LRCT, se debe a que en la práctica no constituye una garantía para el trabajador afiliado, porque si bien por un lado reconoce el derecho de formar parte de un sindicato ya sea que esté contratado a plazo fijo o indeterminado; de otro lado la misma ley contradictoriamente le faculta al empleador el poder extinguir el vínculo laboral dentro del periodo de prueba. En tal sentido, se recomienda conservar la lista de los afiliados –nuevos integrantes de la organización sindical- hasta tener la seguridad de que ninguno de ellos peligre su puesto de trabajo, esto es, que hayan superado los tres primeros meses considerados como periodo de prueba y así darle la protección al derecho de asociación y la estabilidad laboral de cada uno de los trabajadores que deciden sindicalizarse. • Se considera que nuestra regulación marco está acorde a la tendencia del derecho comparado y que la OIT regula para el derecho a nivel internacional; sin embargo, en el derecho comparado existen países que respetan con mayores facultades los derechos del trabajador y de la sindicalización, y en lo que respecta al periodo de prueba es en menor tiempo (2 meses) y desde el primer día garantizan plenamente su derecho a la estabilidad laboral.*
- *No se brinda una verdadera protección a la estabilidad laboral del trabajador, siendo las razones el que sencillamente en el periodo de prueba no existe la estabilidad laboral, no se respeta el fuero sindical, tampoco se aplica el principio de la primacía de la realidad; dando*

lugar a que los trabajadores tenga temor a afiliarse a un sindicato cuando están en el periodo de prueba.

- *Se propone una modificación normativa en el sentido de establecer una protección al trabajador afiliado dentro de esos primeros meses, que garantice su estabilidad y que no sea causa para la no contratación luego de superado el periodo de prueba, asimismo debe contemplar sobre las obligaciones que tienen que cumplir los sindicatos para garantizar un trato igualitario sin discriminación de ninguna índole a todos los trabajadores independientemente si están dentro o fuera de un periodo de prueba o si están contratados a plazo fijo o determinado con un mejor control y fiscalización por parte de la entidad administrativa.*

La tesis titulada "EL CONFLICTO DE LAS NORMAS EN EL ESPACIO EN EL DERECHO LABORAL PERUANO" de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU de Lima - Perú del año 2010, realizado por la Tesista (Chumacero, 2010), llega a las siguientes conclusiones:

- *Las empresas transnacionales se constituyen como sujeto activo de la relación laboral con elementos extranjeros y actúan bajo la aplicación de leyes y jurisdicciones distintas.*
- *Una relación jurídica laboral es internacional cuando algún momento de la misma se desarrolla en más de un Estado o cuando alguno de los sujetos se vincula a más de un Estado, sea por celebrar el contrato en un país distinto al de su ejecución o bien porque los servicios son brindados en países distintos.*
- *Las relaciones jurídico laborales internacionales tienen como elemento común en su mayoría, el desplazamiento de los trabajadores de un Estado a otro, lo cual genera la aparición, entre otros, del conflicto de leyes.*
- *Se concibe al Derecho Internacional Privado del Trabajo como un conjunto de normas y principios que no se aplican al fondo del asunto, sino que tienen por finalidad dar solución a cualquier conflicto de leyes siendo su función delimitar la ley competente para resolver el caso planteado.*

- Actualmente, en nuestro país, los conflictos de leyes y jurisdicciones son resueltos mediante la aplicación de los criterios definidos por el Derecho Internacional Privado, los cuales son aplicables a las relaciones laborales internacionales, al no existir criterios propios del Derecho del Trabajo que regulen los conflictos de normas.
- Entre todos los criterios existentes, resulta más acorde con el ámbito de actuación de las empresas multinacionales, la aplicación del criterio de la ley del lugar del cumplimiento de la obligación principal combinado con el principio de la norma más favorable al trabajador, cuando no sea posible determinar con exactitud, el lugar de cumplimiento de la obligación principal. De acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad las partes pueden determinar libremente el contenido del contrato, sin transgredir el orden público laboral, el cual está plasmado en las normas imperativas que conforman un ordenamiento jurídico. En el ámbito internacional ese límite lo conforman las normas que restringen la aplicación de la ley extranjera por cuanto buscan la protección de los intereses de los particulares de un Estado.
- Se puede afirmar que las normas de orden público internacional, están muy vinculadas con el principio protector del Derecho del Trabajo, cuya finalidad es proteger a la parte más débil de la relación de trabajo internacional, ya que condice con la naturaleza misma de este tipo de relaciones jurídicas en la existe una desigualdad natural por lo que es oportuna la aplicación de los principios del Derecho Laboral como lo es de la elección de la norma más favorable, cuando no sea posible determinar el lugar del cumplimiento de la obligación principal ni sea aplicable la ley del lugar de celebración del contrato. Este principio del Derecho laboral, es más acorde con la naturaleza jurídica de este tipo de relaciones, ya que puede darse el caso que la legislación de un Estado ofrezca mayores ventajas y beneficios al trabajador que la legislación de otro Estado, también vinculado a dicha relación.
- Es importante promover la ratificación por el Estado peruano, de instrumentos referidos a los trabajadores migrantes, ya que les permitiría a ellos como a sus familias un acceso a niveles mínimos de protección especialmente cuando se trata de trabajadores migrantes en situación de informalidad de tal manera que se les facilite el obtener un empleo digno, mejores

condiciones de trabajo, de calidad de vida y el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales se vuelve casi imposible.

- *Aplicar íntegramente lo dispuesto por el Código civil a una relación laboral internacional, excluyendo la aplicación de los principios que pertenecen al Derecho del Trabajo, supone también excluir a los trabajadores de la aplicación de mejores beneficios y condiciones económicas, que aprovecharían tanto él como su familia y le permitirían obtener una mejor calidad de vida. En muchos casos, un trabajador migra a otro Estado por motivos laborales con su familia y, en otros casos, solo teniendo que ausentarse de esta última por períodos prolongados de tiempo. Por ello la aplicación de los principios del derecho laboral a las relaciones de trabajo internacionales, les daría la posibilidad de acceder a las legislaciones vinculadas a su contrato que les reporte mayores beneficios económicos.*
- *Resulta necesaria la conciliación de los criterios del Derecho Internacional Privado con el carácter protector del Derecho del Trabajo en favor de la definición de criterios propios del Derecho Internacional Privado del Trabajo que den solución a los conflictos de leyes en el espacio que se presenten en el marco de las relaciones de trabajo internacionales.*

2.1.3. NIVEL REGIONAL Y/O LOCAL

Se realizó debidamente la búsqueda de información a nivel de la región de Huancavelica, relacionado al tema del trabajo de tesis “Los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores”, mediante bibliografía y vía internet, no se encontró ningún antecedente relacionado al tema, por lo tanto, la tesis presentada no tiene antecedentes a nivel regional o local de Huancavelica.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. SINDICATO (Impacto Social – Gremial)

2.2.1.1. ETIMOLOGIA DE LA PALABRA SINDICATO

Para el autor (CABANELLAS, 2012), nos menciona que “Es una palabra de origen griego: syn que significaba con y dike que significaba justicia. De ahí deriva la palabra griega syndykos y la latina syndicus, que en términos generales significan la persona que de algún modo administraba justicia o

vela por los intereses de alguien. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el *syndicat* francés, del cual es traducción adoptada *sindicato*”.

2.2.1.2. HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL Y SU IMPACTO SOCIAL

Para los autores (Héctor Zapirain, Ignacio Zubillaga, Gabriel Salsamendi, 2010) nos menciona que el sindicalismo entendido como “...el cuerpo de ideologías, elaboración teórica, estrategias y acciones de luchas desarrolladas históricamente por sindicatos y sociedades de resistencia...” se trata de un fenómeno social peculiar que emerge en una etapa histórica caracterizada por la Revolución Industrial y la consolidación del sistema capitalista.

Para los Autores Héctor Zapirain, Ignacio Zubillaga y Gabriel Salsamendi nos menciona que su origen se vincula a los profundos cambios que sacuden a las sociedades pre capitalistas de Europa occidental, fundamentalmente Gran Bretaña, Alemania y Francia, como consecuencia de sucesivas y aceleradas transformaciones que llevaron a modificar radicalmente “el modo de producción y de cambio”.

Para los autores Héctor Zapirain, Ignacio Zubillaga y Gabriel Salsamendi nos menciona que la introducción de la máquina a vapor dará lugar a la producción industrial, la generalización del trabajo asalariado y al surgimiento de una nueva clase social (el Proletariado). A su vez, las condiciones materiales y sociales de esta clase reducida en la primera etapa del industrialismo a la explotación y la miseria dará origen a “la cuestión social” o “cuestión obrera”, simiente del sindicalismo moderno.

Para los autores Héctor Zapirain, Ignacio Zubillaga y Gabriel Salsamendi nos menciona que desde el punto de vista geográfico el sindicalismo tiene su epicentro inicial en Europa, fundamentalmente en Gran Bretaña y Francia, y cronológicamente puede ubicarse entre la segunda mitad del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX.

Para los autores Héctor Zapiain, Ignacio Zubillaga y Gabriel Salsamendi que nos menciona que para algunos autores han sostenido que el sindicalismo moderno tiene sus antecedentes en antiguas formas asociativas. Como, por ejemplo, en las asociaciones destinadas a la defensa de los intereses profesionales de sus miembros (las “gildas de oficios”), o las asociaciones secretas de trabajadores de determinados oficios (las denominadas “asociaciones de compagnonnage”) que surgieron en Francia como reacción a las arbitrariedades que caracterizaron la vida de las corporaciones gremiales en su etapa de decadencia.

Para los autores Héctor Zapiain, Ignacio Zubillaga y Gabriel Salsamendi nos menciona que esta posición no es pacífica entre los historiadores del movimiento obrero. Por lo que, una buena parte de los historiadores, entienden que no habría una relación directa (o de continuidad) entre los sindicatos y las formas asociativas imperantes en la antigüedad, ni tampoco existiría una conexión en el origen con las denominadas asociaciones de compañeros de la baja Edad Media.

Para los autores Héctor Zapiain, Ignacio Zubillaga y Gabriel Salsamendi que nos menciona que el sindicato, entendido como una asociación de trabajadores asalariados o por cuenta ajena, de carácter permanente y autónoma, sin fines de lucro, para la representación y defensa de sus intereses colectivos es la consecuencia histórica de un proceso lento y no lineal, durante el cual, la clase trabajadora pugó por organizarse y liberarse de las ataduras políticas y jurídicas que la sumían en la pauperización y degradación moral. Cuyos antecedentes inmediatos son las sociedades de socorros mutuos y las sociedades de resistencias; experiencias asociativas que surgen en los primeros tiempos del movimiento obrero.

2.2.1.2.1. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Para el autor (HECTOR ZAPIRAIN; IGNACIO ZUBILLAGA; GABRIEL SALSAMENDI, 2010) La expresión “Revolución industrial” – denominación que empezó a utilizarse hacia 1820 por los socialistas ingleses y franceses – define una etapa histórica caracterizada por profundos cambios sociales y económicos.

Para el autor HECTOR ZAPIRAIN; IGNACIO ZUBILLAGA; GABRIEL SALSAMENDI, donde se trata de un proceso de aceleración (o “despegue”) que libera de sus ataduras al poder productivo de las sociedades humanas y lo conduce hacia un crecimiento sostenido, rápido y de masiva producción de bienes.

En el libro titulado “Historia del movimiento sindical” de HECTOR ZAPIRAIN; IGNACIO ZUBILLAGA; GABRIEL SALSAMENDI, donde nos menciona a Alonso Olea, refiriéndose a este período, que “Implico un cambio de modos de vida generalizado e intenso...una convulsión profunda no sólo industrial, sino también social e intelectual...”.

Para el autor HECTOR ZAPIRAIN; IGNACIO ZUBILLAGA; GABRIEL SALSAMENDI, que una transformación (o revolución) de la cual emerge una nueva era: la era de la “sociedad industrial”. Los elementos que definen a la Revolución industrial comenzaron a surgir con anterioridad en un dilatado proceso de transformación de la sociedad medieval a la sociedad moderna, lo que descarta las tesis “del surgimiento súbito”. No es tanto la aparición de factores radicalmente nuevos lo que verdaderamente distingue a esta época, sino la multiplicación, la aceleración y desarrollo de esos elementos y la forma en cómo influyen en extensión e intensidad sobre la vida de las personas y la sociedad.

Para el autor HECTOR ZAPIRAIN; IGNACIO ZUBILLAGA; GABRIEL SALSAMENDI que dice que modernamente, se tiende a considerar como decisiva, en cuanto a la fecha de inicio de ese proceso de aceleración, la década de 1780. Es en este decenio que se producirá una súbita, cualitativa y radical transformación en la economía de Gran Bretaña.

Para el autor HECTOR ZAPIRAIN; IGNACIO ZUBILLAGA; GABRIEL SALSAMENDI factores contribuirán a que ese proceso de aceleración tuviera lugar en este país, cuyo desarrollo científico y técnico no se distanciaba mucho del existente en otros países europeos, el desarrollo de la industria algodonera y la expansión colonial. Basada en un poderío naval que le aseguraba el dominio de las rutas marítimas y comerciales, Gran Bretaña dispondrá de materia prima en condiciones más ventajosas que sus competidores, así como de los mercados necesarios para sus productos manufacturados. Ulteriormente, el desarrollo de la industria carbonífera y el ferrocarril llevaran a

Gran Bretaña a una nueva fase de desarrollo industrial: la construcción de una industria básica de bienes de producción. Símbolo de la nueva tecnología que se impone y generaliza, es la máquina y sus aplicaciones a la industria. La máquina a vapor es la invención básica que permitirá no sólo una mayor producción de bienes sino una nueva forma de producir (mecanización de los procesos productivos y utilización masiva de mano de obra). La aplicación de la máquina a su vez revolucionara el transporte de materias primas, mercancías y bienes elaborados, haciéndolo más rápido y permitiendo el acceso a lugares remotos e inaccesible hasta ese entonces. Tal es el caso de la invención del ferrocarril y los barcos propulsados por turbinas de vapor que cambiaron la navegación marítima, liberándola de los avatares de la navegación a vela sujeta a los caprichos de los vientos. En resumen, el proceso de transformación acelerada que la literatura especializada ha dado en llamar la “Revolución industrial”, aunque localizado geográficamente en sus comienzos en Europa, más precisamente en Gran Bretaña, constituirá desde una perspectiva histórica un fenómeno internacional, por cuanto sus procesos y efectos se expandieron al resto del mundo dando paso a un orden económico y social nuevo. A una nueva era en la historia de la humanidad: la era de la “civilización industrial” caracterizada por la producción masiva de bienes y servicios.

2.2.1.2.2. EL MOVIMIENTO OBRERO (MUTUALISMO. SOCIEDADES DE RESISTENCIA. SINDICALISMO).

Nos menciona los autores (Héctor Zapiain; Ignacio Zubillaga; Gabriel Salsamendi, 2010) que en el devenir histórico del Movimiento Obrero dos grandes etapas sobresalen o destacan: una fase inicial (inorgánica) caracterizada por la existencia de agrupaciones intermitentes uniones o coaliciones obreras esporádicas y espontaneas (asambleas, comités, delegaciones) que se caracterizan por la utilización de instrumentos colectivos rudimentarios (reclamaciones, sabotajes, motines) y una segunda fase (orgánica) donde el movimiento obrero exhibe ya una mayor madurez, adquiere coherencia a influencia de las ideas socialistas y toma conciencia de sí mismo. Es en esta etapa en que genera sujetos e instrumentos colectivos típicos (sindicato, huelga, convenio colectivo). Ya a finales del siglo XVII Gran Bretaña había dejado atrás al absolutismo y creado estructuras económicas y políticas liberales, dando así lugar al nacimiento de una democracia burguesa. A su vez, el desarrollo de la industria textil y la hegemonía en los mares que asegura un mercado mundial

para sus productos base de un progreso económico sin precedentes la coloca a la cabeza de las naciones más desarrolladas.

Nos menciona los autores Héctor Zapiain; Ignacio Zubillaga; Gabriel Salsamendi, que es en ese contexto que encontramos los antecedentes inmediatos del sindicalismo moderno: los llamados “clubes”. Los clubes son entidades asociativas de artesanos que surgen en varias localidades y son una respuesta frente a las modificaciones estructurales que se producen en el siglo XVII. Estas asociaciones serán denominadas por algunos autores como asociaciones de la “aristocracia obrera” por cuanto agrupaban a obreros especializados. Se trata de grupos estables de trabajadores que se unen en torno a clubes, cooperativas y sociedades de socorro mutuos (Mutualismo).

Nos menciona los autores Héctor Zapiain; Ignacio Zubillaga; Gabriel Salsamendi, que la finalidad de estas asociaciones, dentro de un espíritu liberal e integrado por personas con cierto nivel técnico y económico (aunque con grandes limitaciones) era resolver internamente necesidades comunes de tipo cultural, previsional, económico. La proliferación de las fábricas de tejidos y el aumento de los obreros cardadores, tejedores e hiladores en la industria textil, dará lugar posteriormente a otros tipos de sociedades organizativas. Los excesos de la libre competencia, la gran expansión económica que contrasta con la miseria de los trabajadores y la generalización de la utilización de la máquina serán algunos de los factores que determinarán la evolución de los tipos de asociaciones existentes hacia nuevas formas asociativas: las sociedades de resistencias, cuyos estatutos imponen reglas de comportamiento a sus miembros para luchar contra los empresarios en la fijación de los salarios y condiciones de trabajo. Un hecho que jalona la historia del movimiento obrero es el protagonizado por el “ludismo”, un movimiento social caracterizado por su oposición violenta a la introducción de la máquina al proceso de producción.

Nos menciona los autores Héctor Zapiain; Ignacio Zubillaga; Gabriel Salsamendi, que este movimiento que tuvo lugar en Inglaterra también en Francia, Bélgica, Alemania y España existieron movimientos similares fue una de las expresiones relevante del descontento de los obreros calificados por el desplazamiento de que eran objeto a causa del maquinismo; sus acciones se centran en la destrucción de las máquinas a las que responsabilizan sus infortunios. El movimiento

ludista alcanzó su punto culminante entre los años 1811 -1812, finalizando en medio de violentas represiones.

2.2.1.2.3. HISTORIA DEL SINDICALISMO PERUANO

Según el autor (Romero W. J., 2015), que el movimiento sindical peruano surgió a comienzos del siglo pasado y se desarrolló rápidamente en las dos primeras décadas. La acción de mayor importancia que se llevó a cabo en esos primeros años fue la lucha por la jornada de las ocho horas, que culminó, hacia fines de 1918, con una gran huelga organizada por la Federación Obrera Local de Lima, y dio lugar a la expedición del Decreto Supremo del 19 de enero de 1919 implantando esta jornada en todo el Perú. A partir de entonces el movimiento sindical ha continuado su expansión, pese a la persecución emprendida contra él por los gobiernos dictatoriales, e incluso por los regímenes de origen democrático.

Según la autora Romero, Wendy Judicksa Chacalla El sindicalismo constituye una idea fundamental de la vida política: su rol es decisivo para ver la evolución de las sociedades industriales de tipo liberal; por tanto, lo ocurrido al industrialismo sindicalismo del viejo continente ha sido, grosso modo, lo mismo que ocurrió entre nosotros, con las diferencias de las revoluciones, las comunas, desarrollo del mutualismo, etc. Que se popularizaron al otro lado del Atlántico. En efecto, durante todo el siglo XVIII y hasta mucho después de implementarse las primeras maquinarias en nuestro país (1890), los artesanos reinaron en el aspecto organizativo de las tareas manuales cotidianas, tanto así que en 1858 se registró la primera propuesta de los artesanos de Lima y Callao en vísperas de las fiestas navideñas, protesta que terminó al grito de "Viva el pueblo" con la destrucción de las puertas y ventanas importadas para el ferrocarril de Lima a Chorrillos, arrojadas luego al mar en un acto de inusitada violencia. La policía intervino dejando varios heridos y muertos. Había entonces en Lima 5341 artesanos y los carpinteros y herreros por ser más numerosos fueron los que iniciaron la revuelta.

Según la autora Romero, Wendy Judicksa Chacalla que el desarrollo capitalista del país se inició a partir de 1890, momento en que la valorización del capital se hizo tangible, proyecto aún no concluido, pero que permitió que la mercancía, los salarios y el dinero fueran parte de un nuevo

proceso que se iniciaba entonces, dejando atrás la actividad agrícola o minera, que de manera paralela y anárquica durante toda la República se habían convertido en los únicos proyectos económicos posibles. Es a partir de este instante tal como lo explica Gomez Valdez que internamente se articularon por primera vez la agricultura, la industria y las finanzas merced a un mercado interno en expansión. Pero esto que se pensó sería el encarrilamiento de la República hacia el capitalismo, no sirvió más que para regenerar nuevas formas serviles y de semi esclavitud aplicadas en el campo, que infectado por gamonales, muchos de ellos de comprobada ignorancia, no entendieron el nuevo mensaje que traía entre manos la instauración del capitalismo como forma coherente de hacer riqueza, crear una clase dominante capaz; en fin, de gestar un industrialismo sostenido en nuestro país, igual como se había desarrollado en otras latitudes, muchos próximos al nuestro. Así pues, el sindicalismo peruano es un fenómeno nuevo, producto de la evolución tardía del capitalismo, pese a haber sido una consecuencia de la era industrial. Nacido para la defensa de los intereses de sus adherentes, pasa rápidamente de la organización rural a forjar un sindicalismo eminentemente urbano, debido a la mayor industrialización, mayor capital y tecnología que se veían introducir en las zonas urbanas, especialmente de la costa, permitieron surgir el proletariado que se desarrolló en torno a los servicios y a la instalación de ciertas fabricas; especialmente textiles.

2.2.1.3. DEFINICIONES DE SINDICATO

Según la autora (Vega, 2011) que la definición moderna, sindicato es: “un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vista de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones, así como la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social”.

Según la autora Vega, Maria Eugenia De La Cruz que en el diccionario jurídico Lex, se conceptualiza la palabra sindicato como una asociación estable y permanente de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de éstos, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar.

Según la autora Vega, Maria Eugenia De La Cruz que también se puede decir que es: “una asociación de obreros o de patronos pertenecientes a una misma profesión que se agrupan para defensa de intereses económicos que afectan a todos sus miembros. Tratándose de obrero es lo opuesto de patronato, pues en éste se hallan bajo el cuidado o protección de personas ajenas, y en el sindicato son los mismos obreros los que trabajan en favor del mejoramiento de su condición.”

2.2.1.4. FILOSOFÍA SINDICAL

2.2.1.4.1. ANARQUISMO

Para el autor (Proudhon, 1840) en su libro *¿Que es la propiedad?*, fue quien le dio al termino anarquismo, (derivado del griego) sin señor o sin gobernante, la connotación social que nos interesa, se identifica con la negación de la autoridad, filosofía que en forma concreta y metódica, se observó en los primeros escritos de Juan Jacobo Rousseau. Pero es el autor de la obra referenciada quien divididamente contesta a la pregunta formulada en el título de la misma, con la tajante conclusión: La propiedad es el robo.

De acuerdo a la página web (Wikipedia, Wikipedia, 2017) En la búsqueda del ideario anarquista, los doctrinantes se han agrupado en diferentes matices y tendencias; pudiéramos destacar el llamado anarquismo individualista: distingue dos realidades sociales diferentes: la sociedad y la asociación; ambas imponen sacrificios para quienes se hallan integrados en las mismas, pero distinto alcance y significado. La sociedad merma la libertad del individuo, sin darle nada a cambio.

De acuerdo a la página web Wikipedia, las asociaciones, son entes artificiales, y ello mismo, derivan de la voluntad personal de sus integrantes, y solo justifica su permanencia en las misma por el hecho de recibir beneficios que compensan al individuo del sacrificio que la afiliación implica.

De acuerdo a la página web Wikipedia, su máximo defensor es Max Stirner, quien desde la Universidad de Berlín interpreto el idealismo Hegeliano en un sentido revolucionario. Fue entonces cuando surgió un movimiento radical que recibió el nombre izquierda Hegeliana. En su obra: *El individuo y su Propiedad*, ataca severamente la moral burguesa, propia de la sociedad de la época, la religión en general, y la política universalmente considerada.

De acuerdo a la página web Wikipedia, el individualismo de Stirner es irracional, ya que entiende que todo ente ajeno al individuo implica una coacción que debe ser eliminada comenzando por la sociedad burguesa y el estado, aun admitido en su forma de contrato social. Para la destrucción del mismo y del burgués que asume, Stirner propone una aleatoria y circunstancial asociación de egoístas que sin organización ni jerarquía se uniesen con tal fin.

De acuerdo a la página web Wikipedia, Así mismo el anarquismo socialista, tiene como su destacado propugnante a Proudhon, quien, como ya sabemos, pertenece a la corriente que diseñó el Socialismo Utópico, al cual ya nos referimos. De manera un tanto contradictorio Proudhon cuestiona la autoridad del estado, opresora de los individuos y sobre todo de los más débiles; culpa al estado de las injusticias que soporta el ser humano y aconseja, la supresión del mismo a través de la realización de una Teoría Anarquista Plena.

De acuerdo a la página web Wikipedia, Su concepto está plasmado en su obra, igualmente explicativa, filosofía de la miseria, en donde sostiene que la economía no es simple ciencia que analiza hechos concretos, sino que incluye una concepción histórica y una doctrina de la libertad, entre otros aspectos. Esta ciencia predetermina el comportamiento individual.

De acuerdo a la página web Wikipedia, Aunque Proudhon parte de negar el derecho de propiedad en general, mas adelante se transforma y suaviza su criterio sustituyendo la propiedad, que considera inadmisibile, por la posesión, que es una forma restringida de propiedad, subordinación al derecho superior de la sociedad y controlada por ella. La obsesión de libertad en el individuo es primordial en este pensador, de ahí su catalogación entre los grupos anarquista, matizado bajo la calificación de anarquismo socialista.

De acuerdo a la página web Wikipedia, Ahora si nos referimos a la interrelación que surge entre el movimiento sindical en auge desde el inicio de la segunda mitad del siglo XIX y las doctrinas anarquistas brevemente expuestas. Rápidamente el anarquismo comprendió que encontraría terreno abonado para su doctrina seria el incipiente fenómeno social.

Para (C. Marx y F. Engels, 1872) que nos menciona que fue Bakunin quien, en 1868, fundo la alianza internacional de la democracia socialista, ya pesar de que, por aquel entonces, sus partidarios no eran enteramente anarquistas, tal facción fue expulsada del II congreso internacional celebrado en 1872 en la haya.

Para C. Marx y F. Engels que menciona que aunque coincidente en muchos aspectos, en uno esencial la ideología de Bakunin discrepa de la Marx; aquel proponía el control directo de la industria de la agricultura por los trabajadores, mientras que Marx predicaba la conquista del estado y el control por parte de este de los medios de producción. Bakunin, además, propugnaba la actividad subversiva, revolucionaria, con exclusión de medios legales de lucha obrera.

Para C. Marx y F. Engels que menciona que su catecismo revolucionario predica la violencia y la destrucción sistemática de la sociedad burguesa. Expulsados del II congreso internacional, fundaron una nueva: libertaria, antiautoritaria, partidaria de la acción directa y de la lucha sin cuartel, contra el estado, la burguesía, el ejército, la iglesia, y las demás instituciones de la sociedad.

Para C. Marx y F. Engels que menciona que la influencia de la idea anarquista en el sindicalismo internacional fue decisiva. La propaganda ardorosa y ferviente que realizo condujo a esta ideología a explotar sus tácticas incendiarias a Francia, Italia, España y los países latinoamericanos.

Para C. Marx y F. Engels que menciona que el país que si sucumbió en grado sumo al anarquismo fue España; tal pensamiento inspiro la fundación en 1910, en Barcelona de la confederación nacional del trabajo, CNT. El cenit, lo alcanza la fundación de la federación anarquista ibérica, en 1927, que tendían a exigir de todo sindicato una profesión de fe anarquista y a considerar más eficaces para la revolución social los golpes audaces de minorías resueltas, sirviéndose de las masas como ariete, que la paciente y hábil coordinación de las centrales sindicales.

Para C. Marx y F. Engels que menciona que la Confederación Nacional del Trabajo, juega un papel fundamental en las luchas, reuniones y contactos internacional del anarco sindicalismo, durante el periodo de la II República Española.

Para C. Marx y F. Engels que menciona que para finalizar recordemos solamente que tras incontables e innumerables avatares, se llega en 1934 a la revolución de octubre, en la que los anarquistas y cenecistas tanta y decisiva participación tuvieron y que habrían de desembocar en una nueva organización proletaria: El Frente Popular, que propendió para que los acontecimientos se precipitaran en forma tal que, poco tiempo después, nuestra madre patria se viera ensombrecida por la fratricida guerra civil que libraron falangistas de franco y republicanos de gobierno civil.

2.2.1.4.2. BAKUNIN

Para el autor (CAPPELLETTI, 2013) que menciona que a diferencia de Kropotkin, en cuyo pensamiento no hubo cambios bruscos y radicales (si se exceptúa su alejamiento de la concepción tradicional del mundo y su ruptura con la fe cristiana), Bakunin sufrió una larga evolución, tanto en lo filosófico religioso como en lo socio - político.

En ella se pueden reconocer tres etapas bien definidas:

1. La etapa idealista-metafísica, que va desde 1834 a 1841.
2. La etapa idealista-dialéctica, que se extiende desde 1842 a 1864.
3. La etapa materialista, que comprende de 1864 hasta la muerte en 1876.

Si se prescinde de los años de la niñez y la adolescencia, en los cuales Bakunin, aunque hijo de un aristócrata relativamente liberal, educado en universidades de occidente, recibe la educación propia de todo educando de la nobleza de la época, y acepta la doctrina cristiana tal como la interpreta la Iglesia ortodoxa (lo cual implicó el reconocimiento del sagrado derecho del zar a gobernar su imperio), puede decirse que su pensamiento se despierta, hacia 1834, esto es, cuando tiene veinte años, gracias al contacto con la filosofía idealista alemana.

CAPPELLETTI, Ángel J. nos menciona que Nicolás Stankevich, poeta y filósofo, lo inicio en la ardua lectura de Kant. A través de una bastante nutrida correspondencia, cuyos destinatarios principales son sus propias hermanas, el joven Miguel demuestra un entusiasmo casi sin límites por la filosofía trascendental. Puede decirse que dentro de la primera etapa idealista, el Kantismo constituye la primera sub etapa. Ésta se inicia con la visita a Stankevich, en octubre de 1835.

Bakunin estudia la Crítica de la razón pura. Al año siguiente en 1836, el entusiasmo metafísico, que alcanza ribetes místicos, según lo demuestran las cartas de la época, se desplaza hacia Fichte. Es la exaltación de la eticidad absoluta, del yo como creador del mundo espiritual. He aquí la segunda sub etapa. Lee la Guía de la vida feliz y traduce el tratado Sobre el destino del sabio. Conviene advertir que en Fichte, para el cual ninguna acción puede considerarse moral si responde a un imperativo ajeno al Yo, pudo encontrar ya el joven Bakunin un germen de su afirmación anarquista de la personalidad como valor supremo.

CAPPELLETTI, Ángel J. que menciona que por una evolución bastante lógica y hasta necesaria de Fichte pasa a Hegel (1837). La actitud de euforia metafísica y entusiasmo místico continúa y aún, si cabe, se hace más ardiente. Se trata de un Hegel romántico, en el cual la laboriosa trama dialéctica importa menos que el ímpetu ontológico, de un Hegel hecho a la medida para quien desea revolucionar todo el pensamiento sin cambiar nada de la realidad social y política. Este es, sin duda, un Hegel bastante diferente todavía del que cultivan los jóvenes hegelianos; el Hegel de la derecha hegeliana, el Hegel quizás del propio Hegel, aun cuando intelectualmente diluido y minimizado. Es la tercera sub etapa. Lee la Fenomenología, la Enciclopedia y la Filosofía de la Religión.

Para el autor CAPPELLETTI, Ángel J. que menciona que el hegelianismo sirve en aquel momento (la década del 30) en Rusia como nuevo y adecuado instrumento intelectual para justificar la autocracia zarista. El principio de la racionalidad de lo real concluye sustentando la racionalidad del Estado y del Estado absoluto.

CAPPELLETTI, Ángel J. nos menciona que no hay duda en el Bakunin de estos años, según lo que puede inferirse de su correspondencia, el más ligero asomo de crítica social o política, sino más bien una adhesión por lo menos tácita al status quo. Todo su entusiasmo está reservado para la metafísica, lo único que le interesa es la espiritualidad trascendente y la infinitud interior. Más aún, según anota en sus cuadernos hegelianos, cree que: «No existe el mal; el Bien está en todas partes. Lo único malo es la limitación del ojo espiritual. Toda existencia es vida del Espíritu; todo está penetrado del Espíritu; nada existe más allá del Espíritu; el Espíritu es el conocimiento absoluto, la libertad absoluta, el amor absoluto y, en consecuencia, la felicidad absoluta».

Para CAPPELLETTI, Ángel J. que menciona que la segunda etapa o época de la evolución del pensamiento de Bakunin se inicia con su viaje a Berlín, para seguir allí los cursos universitarios de filosofía. En 1840, el joven aristócrata, que ha tenido serios conflictos con su padre y ha renunciado a su carrera militar, prefiriendo ser soldado raso de la filosofía alemana antes que oficial de la artillería rusa, inicia un contacto directo con figuras importantes del idealismo. No llega a ser discípulo de Hegel, quien ya no enseña en Berlín, pero escucha las clases de Schelling, otro de los tres grandes de la filosofía poskantiana. Algunos historiadores han sugerido la posibilidad que en el aula de Schelling se encontraran juntos en un momento dado, Bakunin, Stirner y Kierkegaard.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. que nos menciona que la enseñanza del viejo filósofo, cada vez más inclinado a la mitología y a la teosofía, parece haber defraudado las expectativas del ardiente ruso. Después de un año y medio aproximadamente, se cansa y decide desertar de los cursos universitarios. Aunque su propósito inicial, al dirigirse a Berlín, había sido completar allí sus estudios hasta doctorarse y retornar luego a la patria para enseñar filosofía en la universidad de Moscú, tal propósito está ya enteramente olvidado.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. que menciona que en el año 1842, después de su viaje a Dresde, se inicia, pues, en rigor la segunda etapa de la evolución del pensamiento de Bakunin. Así como el iniciador de la primera etapa fue Stankevich, el de la segunda fue Ruge. Este, que había de ejercer también fuerte influencia sobre el joven Marx, era algo así como el portavoz de la izquierda hegeliana a través de su periódico *Hallische Jahrbücher*.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. que menciona que en realidad, los llamados “jóvenes hegelianos” eran radicales, dedicados sobre todo a la crítica de la cultura y de la religión, para lo cual se valían del método dialéctico de Hegel, desestimando su sistema metafísico. No negaban que todo lo real es racional, pero insistían en subrayar la idea de que lo más real es el devenir (que se produce de acuerdo a un ritmo dialéctico), por lo cual la realidad (y, por ende, la racionalidad) debe ser concebida como una perpetua transformación y nada hay menos real que el estancamiento y la perpetuación del status. De esta manera, convertían al Hegel histórico que, por lo menos en sus últimos años, se demostró un pensador altamente conservador y aun reaccionario, en un verdadero

filósofo de la revolución. La dialéctica, en manos de los jóvenes hegelianos, se constituye así en un ariete contra la tradición, la monarquía, la Iglesia, el feudalismo, el Estado.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. nos menciona que bajo el seudónimo de Jules Elysard, publica el joven ruso su primer ensayo importante, la reacción en Alemania, típico ejemplo de la literatura de la izquierda hegeliana, y según Carr, "el escrito más conveniente y más sólidamente razonado que salió de la pluma de Bakunin".

Para CAPPELLETTI, Ángel J. nos menciona que con esta obra concluye la primera sub etapa del segundo período del pensamiento de Bakunin, es decir, la época en que es un miembro de la izquierda hegeliana stricto sensu. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que en sentido general sigue siendo un dialéctico durante todo el segundo período, es decir durante veinte años más, aun cuando las referencias explícitas a Hegel y a la dialéctica sean cada vez más raras. Feuerbach, desde aquí, no deja nunca de estar presente.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. menciona que así como la primera etapa juvenil, metafísica, que se desarrolló en Rusia, puede denominarse la etapa conservadora, desde el punto de vista político-social (aun cuando se tratara más bien de un conservadurismo implícito) así la segunda etapa entera (ya en Alemania, ya en Francia, ya de nuevo en las prisiones rusas o en el destierro siberiano), que en lo filosófico se caracteriza por una dialéctica básicamente idealista, debería llamarse en el aspecto político-social, el período demócrata-socialista.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. menciona que la segunda sub etapa de este segundo período se inicia con la lectura del libro de Stein, El socialismo y el comunismo en la Francia contemporánea, a través del cual se pone en contacto con las ideas de Saint-Simon, Leroux, Fourier y Proudhon. Casi al mismo tiempo conoce al poeta Herwegh, quien lo relaciona, a su vez, con el movimiento de «La joven Alemania» y le presenta a George Sand. Es, en verdad, el momento del descubrimiento de la cultura y el espíritu francés para Bakunin. Durante su permanencia en Suiza conoce, sin embargo, la obra, el pensamiento y, más tarde, la persona misma de G. Weitling, sastre, hijo natural de un soldado francés y una doncella alemana que en cierta manera representa la síntesis de las dos naciones que sucesivamente más admiró Bakunin: Alemania y Francia. El libro de Weitling, titulado

Garantías de la armonía y de la libertad (1842), defendía un comunismo que casi podía llamarse «anárquico», puesto que, según él, en la sociedad ideal el gobierno es sustituido por la administración y la ley por la obligación moral. En París, en 1844, conoce a Lamennais, a Leroux, a Considerant, a Cabet, a Blanc, esto es, a la plana mayor del socialismo utópico. Pero conoce, sobre todo, a los dos hombres que más han de influir en la formación de su pensamiento definitivo y maduro, Carlos Marx y Pedro José Proudhon (un alemán y un francés, vale la pena recordarlo); el primero como el polo negativo; el segundo como el positivo de su actividad intelectual.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. que menciona que la tercera subetapa del segundo período, que se inicia con su viaje a Alemania y su asistencia al Congreso Esloveno celebrado en Praga, en junio de 1848, se caracteriza por la aparición (o, quizás sería mejor decir, por el afloramiento) del nacionalismo eslavo y del paneslavismo. Las posiciones filosóficas siguen siendo las mismas, aunque cada vez resultan más implícitas, y tampoco se niegan los ideales democráticos y socialistas.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. que menciona que a diferencia de muchos de los líderes políticos de los pueblos eslavos sujetos a Turquía, que ven en el imperio ruso la única fuerza capaz de liberarlos del yugo musulmán y que, por consiguiente, no tienen objeciones contra la autocracia zarista, Bakunin insiste, como los miembros de la Joven Alemania y como casi todos los nacionalistas de la época, en vincular el nacionalismo con la democracia. La pugna esencial y la contradicción básica se produce, según Bakunin y esta mayoría de demócratas nacionalistas, entre dinastía y patria, entre Rey y nación, entre soberanía del monarca y soberanía del pueblo. En términos políticos es la lucha de un individuo (el monarca) y una pequeña minoría (los nobles) contra una inmensa mayoría (el pueblo). En términos éticos es nada menos que la pelea entre el vil egoísmo y la generosa amplitud. «Patria» es no sólo libertad sino también igualdad y fraternidad. Por otra parte, en este momento, después del fracaso de la revolución de 1848, se define ya claramente su actitud antiburguesa. Como se ve en Llamamiento a los eslavos, la burguesía constituye para él una clase esencialmente contraria a la revolución, mientras los llamados a realizarla son los campesinos (clase sin duda ampliamente mayoritaria no sólo en Rusia y los países eslavos sino en toda Europa).

Para CAPPELLETTI, Ángel J. que menciona que desde mayo de 1849 hasta agosto de 1861 permanece primero preso en Sajonia, después en Austria, luego en Rusia y, por fin, confinado en Siberia. Su actividad literaria (si se exceptúa la Confesión al Zar) es prácticamente nula durante toda esta época. Podemos inferir, sin embargo, que al llegar a Londres en 1861 trae las mismas ideas y propósitos que cuando es aprehendido en 1849, puesto que casi inmediatamente se pone a conspirar en pro de la libertad de Polonia y trabaja en la preparación de una expedición a este país. Parece como si, durante doce años, su pensamiento hubiera estado congelado, hecho que no resulta difícil de explicar cuando se tiene en cuenta que la mente de Bakunin necesita el estímulo de los hechos sociales para funcionar y para cambiar en realidad, un cambio importante de hecho, el más importante de todos, puesto que lo conduce hacia su forma última y más característica sólo se da cuando, fracasada la expedición a Polonia, Bakunin, desilusionado de los nacionalistas polacos, se aleja también de todo nacionalismo, aunque no sin antes haber pagado todavía un tributo de admiración a Garibaldi, libertador de Italia, visitándolo en Caprera, a comienzos de 1864.

El autor CAPPELLETTI, Ángel J. nos menciona que la Tercera y última etapa de su evolución intelectual se inicia poco después, en Florencia, donde se establece. Ella se caracteriza por el materialismo y el ateísmo en lo filosófico, por el colectivismo en lo económico; por el anarquismo en lo político.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. que menciona que es fácil advertir que esta evolución de Bakunin tiene un sentido inverso a la que se suele dar en la mayoría de los pensadores y militantes sociales o políticos. Mientras la mayor parte de los que cambian y evolucionan suelen pasar de la izquierda a la derecha, del culto a la revolución (o, por lo menos, del reformismo) a la reacción y al conservadurismo, al pasar de la juventud a la edad madura y la vejez, Bakunin pasa, precisamente al revés, desde el conformismo tradicional de su adolescencia hacia el anarquismo revolucionario de sus últimos años, del idealismo metafísico al materialismo ateo o antiteo.

La tercera y última etapa de la evolución del pensamiento bakuninista podría subdividirse, como las dos anteriores, en tres subetapas:

1. La florentina (1864-1865).

2. La napolitana (1865-1867).
3. La suiza (1867-1876).

Aquí se hace sentir, por una parte, la influencia de Proudhon y Marx; por la otra, la del cientifismo materialista de la época. La primera subetapa puede considerarse aún como un momento de transición. El ateísmo o, por mejor decir, el antiteísmo es ya claro. Escribe por entonces: «Dios existe; por consiguiente, el hombre es su esclavo. El hombre es libre; por lo tanto no hay Dios».

Para CAPPELLETTI, Ángel J. que nos menciona que no es difícil notar, por lo demás, que el ateísmo y el materialismo de todo el último período no están libres de la influencia de la dialéctica hegeliana. La sombra de ésta persiste en Bakunin hasta el fin. Y su materialismo, que por su contraposición al de Marx y Engels, suele denominarse «mecanicista», no deja de ser también, en alguna medida dialéctico. Igualmente, en el terreno político, durante la primera subetapa florentina, persisten algunas ideas y posturas nacionalistas. (CAPPELLETTI, 2013)

En Florencia funda Bakunin una fraternidad que, según Woodcock, «ha pasado a la historia como una organización nebulosa», concebida «como una orden de militantes disciplinados, entregados a la propagación de la revolución».

Para el autor CAPPELLETTI, Ángel J. que menciona que la subetapa napolitana se refleja en el citado Catecismo revolucionario, que Bakunin escribe para los miembros de otra organización, más sólida y más definitivamente anarquista por su programa: la Fraternidad Internacional. Esta es partidaria del federalismo y de la autonomía comunal en lo político, del socialismo o colectivismo en lo económico-social y declara imposible la revolución sin el uso de la fuerza, aunque en su organización interna revela una estructura jerárquica y, como anota Woodcock, pone «un énfasis nada libertario en la disciplina interna».

Si la sub etapa florentina puede considerarse como la transición entre nacionalismo y anarquismo, la segunda, napolitana, debe caracterizarse como la del federalismo colectivista o

socialismo anárquico incipiente, no enteramente ajena a ideas que, desde un punto de vista lógico, son incompatibles con el anarquismo; no totalmente desprovista de contradicciones y vacilaciones.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. nos menciona que al final de este período, la intervención personal de Bakunin en el Congreso por la paz y la libertad, de Ginebra, donde al principio es calurosamente acogido por Garibaldi y por la flor y nata del liberalismo europeo, sirve para demostrar a esta misma élite intelectual y a Europa entera, que el luchador ruso se encuentra ya más allá del liberalismo y de la democracia y se ha pasado definitivamente al campo de la revolución social.

Según CAPPELLETTI, Ángel J. ; La tercera sub etapa, que transcurre en su mayor parte en la Confederación Helvética, y se extiende desde este Congreso, en 1867, hasta la muerte en 1876, puede tenerse por la época de la consolidación final del materialismo ateo, del colectivismo y del federalismo, esto es, de la concepción anarquista de Bakunin.

A este período corresponde la fundación de la Alianza Internacional de la Democracia Socialista, cuyo programa, como anota Woodcock, es más explícitamente anarquista que el de la Fraternidad Internacional napolitana, y muestra la influencia de la Asociación Internacional de Trabajadores. Al comienzo de esta última subetapa de su evolución ideológica y de su vida, Bakunin escribe una de sus obras más orgánicas y representativas: Federalismo, socialismo y antiteologismo. En ella el mismo título revela el programa y sintetiza el pensamiento de su autor.

Para CAPPELLETTI, Ángel J. nos menciona que en lo político, abolición del Estado unitario y centralizado, que ha de ser reemplazado por una federación de comunas libres y libremente federadas entre sí. En lo económico, socialización de la tierra y de los medios de producción, que han de pasar de los terratenientes y capitalistas a las comunidades de trabajadores (no al Estado).

2.2.1.4.3. SOCIALISMO

Para el sitio web (WIKIPEDIA, 2017) nos menciona que por extensión se define como socialista a toda doctrina o movimiento que aboga por su implantación. Frecuentemente existen diferentes movimientos políticos que adoptan el título de Socialismo: desde aquella fecha existen ideas de

búsqueda del bien común e igualdad social, hasta los proyectos reformistas de construcción progresiva de un Estado socialista en términos marxistas, o las variantes pre y post-marxistas de socialismo (sean obreristas o nacionalistas), o al intervencionismo, conceptos de socialismo o de sus métodos que pueden variar drásticamente según varíen los interlocutores políticos y que algunas veces se distancian en mayor o menor medida de su etimología: estatistas, nacionalistas, marxistas, cooperativistas, corporativistas gremiales clásicos, corporativistas de Estado o fascistas, socialistas de renta, socialistas de mercado, mutualistas, socialdemócratas modernos, etc.

Para el sitio web WIKIPEDIA nos menciona que el socialismo continúa siendo un término de fuerte impacto político, que permanece vinculado con el establecimiento de un orden socioeconómico construido por, para, o en función de, una clase trabajadora organizada originariamente sin un orden económico propio, y para el cual debe crearse uno público (por vía del Estado o no), ya sea mediante revolución o evolución social o mediante reformas institucionales, con el propósito de construir una sociedad sin clases estratificadas o subordinadas unas a otras; esta última idea que no era originaria del ideario socialista sino del comunista y cuya asociación es deudora del marxismo-leninismo. La radicalidad del pensamiento socialista no se refiere tanto a los métodos para lograrlo sino más bien a los principios que se persiguen.

Para el sitio WIKIPEDIA, menciona que existen diferencias entre los grupos socialistas, aunque casi todos están de acuerdo en que están unidos por una historia en común que tiene sus raíces en el siglo XIX, en las luchas de los trabajadores siguiendo los principios de solidaridad y vocación a una sociedad igualitaria, con una economía que pueda, desde su punto de vista, servir a la totalidad de la población en vez de a unos pocos.

Para el sitio web WIKIPEDIA que nos menciona que por otro lado el significado de facto del socialismo ha ido cambiando con el transcurso del tiempo. Así en el marxismo-leninismo el socialismo es considerado como la fase previa al comunismo, mientras que en la socialdemocracia con el término de socialismo se alude a la redistribución de la riqueza mediante la aplicación de un sistema fiscal progresivo.

2.2.1.4.4. COMUNISMO: MARXISMO (WIKIPEDIA, WIKIPEDIA , 2017)

Para el sitio web WIKIPEDIA que nos menciona que el comunismo, en el sentido político, es un movimiento cuya doctrina se basa en el marxismo y que, de acuerdo con esta doctrina, tiene por principal objetivo la toma transitoria del poder del Estado para la instauración de una revolución social que, a través de tres fases, implante una organización económica y social socialista-comunista basada en el control colectivo de la producción. El comunismo está representado por una organización internacional que lleva el nombre de Internacional Comunista y que coordina en cada región a un partido político que a su vez suele llevar el nombre de comunista. Cada corriente doctrinal comunista tiene su propia "Internacional".

2.2.1.4.4.1. DESARROLLO DOCTRINAL

Para el sitio web WIKIPEDIA que nos menciona que históricamente los múltiples partidos comunistas adoptaron, bajo su liderazgo, la obra de Karl Marx y Friedrich Engels como doctrina y programa político-revolucionario, la cual fue sistematizada bajo el nombre de marxismo. Con la toma del poder por parte de los comunistas en Rusia bajo el mando de Vladimir Lenin en octubre de 1917, el liderazgo ideológico sobre los partidos comunistas del mundo pasó a estar en manos de la Internacional Comunista. Posteriormente a su muerte, las aportaciones teóricas aportadas por Lenin al marxismo fueron conocidas mediante el nombre de leninismo. Son, por ejemplo, la teoría del imperialismo como fase superior del capitalismo, o la teoría del partido de vanguardia como herramienta necesaria para encabezar al movimiento obrero y al resto de clases explotadas en la conquista del poder político y la subversión del modo de producción capitalista, mediante la destrucción del Estado burgués y su sustitución por un Estado obrero.

Para el sitio WIKIPEDIA que menciona que losif Stalin, bajo su mandato en la Unión Soviética, utilizaría posteriormente el nombre marxismo-leninismo para formular su ideología política, oficialmente basada en el marxismo y el leninismo. Este nombre, sin embargo, no alude a la unión de ambas ideologías, sino que es un término específico creado para describir la línea que Stalin implantó en el PCUS y la Comintern y sus partidos, así como en la mayoría de Estados bajo la órbita soviética, gobernados estos. Desde entonces los partidos marxistas y leninistas no stalinistas (los trotskistas y leninistas anti-stalinistas, como el POUM, entre otros) han utilizado frecuentemente

otros nombres para referirse al leninismo, tales como bolchevique-leninismo o leninismo a secas, así como indistintamente, el término marxismo-leninismo. A la muerte de Stalin, el Partido Comunista Ruso abandonó oficialmente la versión original estalinista del marxismo-leninismo y su forma de organizar en forma verticalista la estructura interna del partido y de éste con el resto del Estado, acusándola de imponer un culto a la personalidad a la persona del líder. Sin nuevos liderazgos ideológicos relevantes en Rusia, quedaría en China Mao Tse Tung como continuador de la estructura política estalinista y de sus posiciones doctrinales. Se produjo entonces una segunda ruptura entre los partidos comunistas pro-soviéticos (en principio marxistas-leninistas, pero no estalinistas) y los partidos comunistas que siguieron o bien la ortodoxia de Stalin, autodenominada marxismo-leninismo y por sus críticos stalinismo, o bien la de Mao, luego denominada marxismo-leninismo-maoísmo.

2.2.1.4.4.2. ORGANIZACIÓN POLÍTICA (Wikipedia, 2017)

Para el sitio web WIKIPEDIA que nos menciona que desde que el movimiento comunista adoptó los criterios leninistas como forma de organización, todos los partidos y los estados construidos bajo el control de estos partidos han creado instituciones similares, organizados bajo la premisa de que cada partido comunista es una vanguardia del proletariado de cada país y representa sus intereses en tanto clase. La organización política de las naciones gobernadas por el Comunismo es, generalmente, una república de partido único. Las repúblicas comunistas se autotitulaban oficialmente como "repúblicas obreras" ya que sólo daban acceso a su control a la clase proletaria, pero finalmente y luego de la Segunda Guerra Mundial pasarían a denominarse como "repúblicas populares" en las cuales la dirección proletaria da acceso al poder a otras "clases populares" como el campesinado. En ambos casos el partido comunista se encarga de la dirección ideológica del país.

Para el sitio web WIKIPEDIA, en este sistema, el partido subordina las burocracias del Estado y la legislación a sus objetivos políticos y propagandísticos. A su vez el aparato estatal es utilizado para promover en la sociedad civil sus objetivos de transformación social y cultural hacia una economía planificada. La frecuente imposición coercitiva de estos objetivos a toda la población así

como la eventual subordinación de la sociedad civil a la militancia del partido comunista han sido usualmente caracterizadas como parte de un sistema totalitario, criticado por algunos de sus defensores como una degradación de la política comunista, y por sus detractores como intrínseco a la misma.

2.2.1.4.4.3. PROYECTO SOCIOECONÓMICO

Para la autora (Piñon, 2016) que nos menciona que la mayoría de variantes de partidos comunistas han adoptado una categorización histórica del pasado y el futuro social de Occidente de acuerdo a la demarcación de modos de producción establecida por la doctrina marxista: el comunismo primitivo (sin clases), el esclavismo, el feudalismo, el mercantilismo, el capitalismo, y finalmente el modo de producción comunista (sin clases), dividido en dos fases, cuya realización estaría en manos de la clase social llamada proletariado organizada bajo la dirección de un partido comunista revolucionario, y que desaparecería en tanto clase durante la realización del mismo.

Para la autora Piñon, Carolina que nos menciona que asimismo, el propio Marx utilizaba una periodización alternativa para describir la historia social de otras regiones geográficas, como la de despotismo oriental o modo de producción asiático en países como China.

2.2.1.4.4.4. PRIMERA FASE DEL COMUNISMO

Para el sitio web (WIKIPEDIA, WIKIPEDIA , 2017) que nos menciona que la "primera fase del comunismo" o "socialismo" propiamente según Lenin, se define por establecer la propiedad colectiva de los medios de producción en manos de una sociedad liderada por trabajadores. En esta fase las limitaciones de las fuerzas productivas debidas al abrupto inicio del nuevo modo de producción requieren la utilización del racionamiento y la organización de la producción de acuerdo a las necesidades colectivas del sistema social y recién luego a la compensación al trabajador mediante certificados de cantidades de trabajo, y no a las necesidades de los trabajadores en tanto hombres.

Para el sitio web WIKIPEDIA que nos menciona que de lo que aquí se trata no es de una sociedad comunista que se ha desarrollado sobre su propia base, sino, al contrario, de una que acaba de salir precisamente de la sociedad capitalista y que, por tanto, presenta todavía en todos

sus aspectos, en el económico, en el moral y en el intelectual, el sello de la vieja sociedad de cuya entraña procede. Congruentemente con esto, en ella el productor individual obtiene de la sociedad - después de hechas las obligadas deducciones exactamente lo que ha dado. Lo que el productor ha dado a la sociedad es su cuota individual de trabajo. Así, por ejemplo, la jornada social de trabajo se compone de la suma de las horas de trabajo individual; el tiempo individual de trabajo de cada productor por separado es la parte de la jornada social de trabajo que él aporta, su participación en ella. La sociedad le entrega un bono consignando que ha rendido tal o cual cantidad de trabajo (después de descontar lo que ha trabajado para el fondo común), y con este bono saca de los depósitos sociales de medios de consumo la parte equivalente a la cantidad de trabajo que rindió. La misma cantidad de trabajo que ha dado a la sociedad bajo una forma, la recibe de esta bajo otra distinta. [...] Por eso, el derecho igual sigue siendo aquí, en principio, el derecho burgués, aunque ahora el principio y la práctica ya no se tiran de los pelos, mientras que en el régimen de intercambio de mercancías, el intercambio de equivalentes no se da más que como término medio, y no en los casos individuales. A pesar de este progreso, este derecho igual sigue llevando implícita una limitación burguesa. El derecho de los productores es proporcional al trabajo que han rendido; la igualdad, aquí, consiste en que se mide por el mismo rasero: por el trabajo. [...] Pero estos defectos son inevitables en la primera fase de la sociedad comunista, tal y como brota de la sociedad capitalista después de un largo y doloroso alumbramiento.

Para el sitio web WIKIPEDIA, WIKIPEDIA que nos menciona que aquí las interpretaciones de la categorización marxiana se dividen en dos: la posición de Lenin y la marxista-leninista en general, establece que esta fase del comunismo es cualitativamente distinta a la siguiente y debe mejor ser llamada socialismo. En esta fase, para los leninistas, tanto la dictadura del proletariado como el proletariado subsisten, ya que el Estado debe seguir teniendo el dominio de los medios de producción por cuanto debe preservarse para la lucha contra potenciales contrarrevoluciones de burgueses. El marxismo-leninismo, desde su fundación por Stalin, agregaría a su vez otra diferencia con Lenin: bajo el socialismo podía subsistir la utilización del dinero, a diferencia del socialismo como era entendido por los bolcheviques y fuera intentado durante el período que luego sería denominado como "comunismo de guerra".

Para el sitio web WIKIPEDIA que nos menciona que la crítica marxista y socialista al leninismo considera, en cambio, que Marx utilizaba indistintamente los términos socialismo y comunismo para referirse a ambas fases, que la primera fase excluye la dictadura del proletariado, y que la dictadura del proletariado no puede ser el medio de organización de la economía socialista o comunista: el Estado en tanto órgano de represión política no puede controlar los medios de producción si la burguesía ya fue enteramente expropiada, puesto que dicho dominio implicaría que puede existir un Estado sin clases sociales, que la dictadura se ejerce políticamente sobre la oposición obrera, y que incluso se utiliza la dictadura (como violencia política y hasta unipersonal) no sólo para la representación sino hasta para la organización interna castrense de la clase proletaria, entendiéndose al socialismo como un colectivismo de Estado organizado autoritariamente y hasta dictatorialmente por una jefatura. Para estos, si en la primera fase se continúa la política del período de transición, la utilización de las empresas colectivas seguiría estando al servicio de una función política del partido comunista y no del proletariado, con lo cual se trataría de un capitalismo de Estado o un colectivismo burocrático (cuya justificación ideológica sólo podría ser la de un "comunismo grosero"), en el cual la existencia del Estado sólo podría explicarse en términos marxistas como herramienta de represión de los trabajadores por parte de una nueva clase económica o de una elite política (grupo explotador no formado por una clase suma de propietarios privados e independientes sino colectivamente propietaria como grupo organizado, en forma similar al modo de producción asiático).

2.2.1.4.4.5. FASE SUPERIOR DEL COMUNISMO

Para el sitio web (Wikipedia, Wikipedia, 2017) nos menciona que "La fase superior del comunismo" o "comunismo" propiamente según Lenin, se define igualmente por la propiedad colectiva de los medios de producción en manos de la sociedad liderada por trabajadores, pero en esta fase se puede superar, gracias al desarrollo de la capacidad productiva, el derecho burgués de intercambio de equivalentes así como la especialización en la división del trabajo, por lo cual tanto la contribución a la sociedad como la provisión de bienes sería gratuita y sólo limitada a la libre voluntad de los miembros de trabajar cuando y como deseen, y de consumir lo que consideren necesario.

Para el sitio web Wikipedia nos menciona que en una fase superior de la sociedad comunista, cuando haya desaparecido la subordinación esclavizadora de los individuos a la división del trabajo, y con ella, el contraste entre el trabajo intelectual y el trabajo manual; cuando el trabajo no sea solamente un medio de vida, sino la primera necesidad vital; cuando, con el desarrollo de los individuos en todos sus aspectos, crezcan también las fuerzas productivas y corran a chorro lleno los manantiales de la riqueza colectiva, sólo entonces podrá rebasarse totalmente el estrecho horizonte del derecho burgués y la sociedad podrá escribir en sus banderas.

Para el sitio web Wikipedia nos menciona que al paso que en la sociedad comunista, donde cada individuo no tiene acotado un círculo exclusivo de actividades, sino que puede desarrollar sus aptitudes en la rama que mejor le parezca, la sociedad se encarga de regular la producción general, con lo que hace cabalmente posible que yo pueda dedicarme hoy a esto y mañana a aquello, que pueda por la mañana cazar, por la tarde pescar y por la noche apacentar el ganado, y después de comer, si me place, dedicarme a criticar, sin necesidad de ser exclusivamente cazador, pescador, pastor o crítico, según los casos.

Para el sitio web Wikipedia nos menciona que la interpretación marxista-leninista sostiene que esta fase es cualitativamente distinta de la anterior y que sólo en ésta se podrá llegar a la extinción del Estado, puesto que Lenin atribuye al Estado funciones no-clasistas como la organización interna del proletariado para la represión de sus propios miembros que no deseen trabajar para la organización colectivista. Sólo en tanto no existan "haraganes", que se presumen minoritarios, el Estado podrá desaparecer ya que habrá terminado de combatir las costumbres capitalistas heredadas.

Para el sitio web Wikipedia nos menciona que para los marxistas que critican esta posición, el Estado ya debería haber desaparecido mucho antes en tanto ya no existen clases, y que por eso mismo las empresas no podrían ser posesión colectiva del Estado sino de los trabajadores asociados colectivamente, ni tampoco la represión de los excesos debería de estar en manos de un órgano separado de los trabajadores armados. Esta distinción y la propia disolución del Estado

carecería de sentido si acaso éste puede ser un instrumento igualmente funcional de administración económica y social por parte de los obreros.

2.2.1.5. Concepto de Gremio y su Impacto en la sociedad

Para el autor (PEPE, 2006) que nos menciona que es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.

Para el autor PEPE, ROBLES nos menciona que históricamente, el sindicato gremial, fue la primera forma de sindicación. Agrupa a los trabajadores por oficio o profesionales, independientemente de la empresa o lugar donde prestan sus servicios; lo que interesa es que todos los trabajadores que concurren a formarlo, desempeñan o conozcan el mismo oficio o profesión; para el caso, que todos sean zapateros, carpinteros, sastres, etc.

Para el autor PEPE, ROBLES nos menciona que algunos autores y corrientes critican esta modalidad sosteniendo que no permite unir adecuadamente a los trabajadores. El sindicato por oficio predominó en las primeras décadas del sindicalismo y luego fue postergado por el sindicato de industria. Sin perjuicio de ello, en distintos países e incluso a nivel internacional, varios colectivos han optado por continuar organizados sindicalmente mediante sindicatos de oficio, como sucede con los periodistas, docentes, pilotos de líneas aéreas, etc.

2.2.1.6. Doctrina Sindicales Laborales y su Impacto Social

Para (Casas, 2008) nos menciona que sindicato es una organización o asociación integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio (ejemplo albañil) o profesión (ejemplo contador), o trabajando en un mismo centro de labores (ejemplo el albañil y el contador laboran en Aerolíneas S.A.), se unen para la defensa de sus intereses comunes. Asimismo cumple las siguientes funciones: La función principal de un sindicato es proteger y defender los derechos de los trabajadores, debiendo el sindicato representar a los trabajadores de su ámbito (es decir nivel de acción), pudiendo ser a nivel de empresa, una categoría, sección o establecimiento determinado de la empresa y los de una actividad, gremio u oficio. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar sus derechos o a entorpecer su ejercicio legal.

(Julián Pérez Porto y Ana Gardey, 2010) El concepto de sindicato permite identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de organizaciones de espíritu democrático que se dedican a negociar con quienes dan empleo las condiciones de contratación.

Para los autores Julián Pérez Porto y Ana Gardey que nos menciona que cada sindicato representanta y nuclea a trabajadores de rubros específicos y se encarga de impulsar negociaciones colectivas con las empresas o grupos empresariales. El monto de los salarios, los periodos de descanso, las vacaciones que corresponden, la capacitación y las licencias son algunas de las cuestiones que los sindicatos deben resolver con la patronal.

Para los autores Julián Pérez Porto y Ana Gardey que nos menciona que la unión de los trabajadores a través de un sindicato les confiere la fuerza y el poder necesarios para negociar con las compañías, ya que suele ser difícil realizar reclamos y obtener resultados satisfactorios por otros medios.

Para los autores Julián Pérez Porto y Ana Gardey que nos menciona que los trabajadores cuentan con libertad sindical para organizarse de acuerdo a su propia voluntad y sin injerencias del Estado, las firmas u otros sindicatos. Esto quiere decir que ningún empleador puede obligar a su empleado a desafilarse de un sindicato o a cambiarse a otro. Por otra parte, ningún sindicato está en condiciones de afiliar a miembros por la fuerza.

Para el autor (Farfan, 2011) que nos menciona que es la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible. Por esa razón, los sindicatos son arduamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas,

muchas veces escamoteadas por intervención de los organismos estatales parcializados con los intereses patronales, que tratan por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por nuestra Constitución Política.

Para el autor Farfan, Ricardo Cavero que nos menciona que también se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

LA LIBERTAD SINDICAL

Para el autor (Valiente, 2015) nos menciona que se la define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical.

Para el autor Valiente, Frank Alexander Díaz nos menciona que como se ve, en todos los casos la definición incluye un componente organizativo y otro de actividad, en la medida en que lo que se pretende es defender y promover los intereses de los trabajadores, para lo cual uno se organiza y actúa. El elemento organizativo, material o estático de la libertad sindical recae sobre la facultad de organizarse colectivamente, de constituir sujetos colectivos como presupuesto de efectividad de la actuación sindical. La realidad nos hace ver en todo instante que los trabajadores prefieren largamente ejercer su libertad sindical a través de una red institucionalizada de sujetos colectivos orgánicamente estructurados, estables y permanentes (sindicatos, federaciones, confederaciones); sin embargo, dentro de la definición de libertad sindical no podemos negarles un lugar a otras articulaciones colectivas de trabajadores, menos estructuradas y más informales y esporádicas (uniones, coaliciones, etc.) que concurren con los sindicatos en el terreno de la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores. Hay que tener siempre presente que el artículo 10 de del Convenio 87 OIT establece que en su articulado «el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores», con lo que se rompe la vinculación única entre sindicato

(organización institucionalizada y permanente) y libertad sindical, abriéndose el abanico de su cobertura también a las formas menos estructuradas y más esporádicas. El carácter tradicional y generalizado de los primeros, su importancia y la claridad en la exposición nos llevan a referirnos sólo a ellos en adelante, aunque la resaltada amplitud de lo sindical haga que nuestras reflexiones sean aplicables en lo pertinente también a las demás articulaciones colectivas.

Para el autor Valiente, Frank Alexander Díaz nos menciona que esta actividad, muy difícil de encasillar por la enorme variedad objetiva y subjetiva en la que suele expresarse, tal vez se pueda resumir como nos menciona el autor Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer en «autotutela de los intereses del trabajo»; es decir, como el conjunto de acciones necesarias para defender y promover eficazmente los intereses de los trabajadores, en un contexto de respeto a las normas básicas del ordenamiento jurídico y a los derechos de terceros (auto organización del grupo, actividad conflictual, producción normativa, representación ante autoridades, con la prensa, en órganos colegiados institucionales, etc.).

2.2.1.7. Jurisprudencia laboral, sindical

EXP. N° 661-04-AA/TC JUNÍN-LA MERCED BLANCA ESTRELLA CÁRDENAS DE LA TORRE SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL; En Lima, a los 16 días del mes de agosto de 2004, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, con asistencia de los señores magistrados Bardelli Lartirigoyen, Presidente; Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por doña Blanca Estrella Cárdenas de la Torre contra la resolución de la Segunda Sala Mixta Descentralizada de La Merced, de fojas 314, su fecha 6 de octubre de 2003, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

FUNDAMENTOS

1. Para declarar la improcedencia de la demanda la recurrida fundamenta su fallo en el supuesto hecho de que la demandante impugnó en la vía administrativa la resolución

cuestionada. De autos se advierte que la recurrente no impugnó la Resolución de Concejo N.º 005-2003-MDP, del 13 de enero de 2003, sino la Resolución de Concejo N.º 004-2003-MDP/A, del 8 de enero de 2003 (fojas 165 a 170), que no es materia de la presente acción de amparo. Como la resolución cuestionada fue emitida por el Concejo Municipal, última instancia administrativa, la recurrente no estaba obligada a agotar la vía previa, de modo que corresponde evaluar el fondo de la demanda.

2. En el presente caso, la demandante sostiene que el acto cuestionado vulnera su derecho a la libertad de trabajo. Al respecto, este Tribunal ha tenido oportunidad de señalar que este derecho consiste en la libre determinación de cada persona para dedicarse a una o más actividades que pudiera desarrollar, para su realización personal, o, en suma, para trabajar en lo que libremente escoja.
3. En esta oportunidad ampliaremos algunos alcances de este derecho. En efecto, la Constitución reconoce en el artículo 2º inciso 15, que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley. Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, las normas relativas a los derechos y libertades que aquella reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Tratados Internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú.
4. En tal sentido, el artículo 23º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo. A su turno, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consagra el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Por su parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, preceptúa en su artículo 7º, literal b), «el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva».

5. En consecuencia, el derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa: el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo. En el presente caso la demandante no se encuentra en ninguno de los supuestos descritos.

En opinión de este Colegiado, el derecho en controversia sería el derecho al trabajo, por las razones que se desarrollarán seguidamente.

6. La recurrente fue nombrada como servidora pública mediante la Resolución de Alcaldía N.º 318-98-AL/MDP, de fecha 21 de diciembre de 1998, y ha venido trabajando hasta la expedición de la Resolución de Concejo N.º 005-2003-MDP, de fecha 13 de enero de 2003, mediante la cual se declara nulo su nombramiento.

Conforme al artículo 202.3 de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe al año, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos. Al haber transcurrido más de cuatro años desde la fecha del nombramiento, la nulidad de oficio de dicho acto administrativo había prescrito.

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la demanda; en consecuencia, inaplicable a la recurrente la Resolución de Concejo N.º 005-2003-MDP, de fecha 13 de enero de 2003, que declaró nulo su nombramiento como servidora pública.
2. Ordena que la demandada sea repuesta en su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital del Perené.

EXP. N.º 2510-2002-AA/TC LAMBAYEQUE JOSÉ ANDRÉS RUIZ VÁSQUEZ Y OTROS
SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL En Lima, a los 31 días del mes de marzo de 2004,
la Sala Primera del Tribunal, Constitucional, integrada por los señores magistrados Alva Orlandini,
Presidente; Aguirre Roca y Gonzales Ojeda, pronuncian la siguiente sentencia. ASUNTO; Recurso

extraordinario interpuesto por José Andrés Ruiz Vázquez, Gregorio Alejandro Manayalle Fernández, Jorge Humberto Lozada Guevara, Teodoro Esteban Bravo Arguedas, Cristóbal Sánchez Chávez y Ervert Rolando Ramírez Sandoval, contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, de fojas 591, su fecha 28 de junio de 2002, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

FUNDAMENTOS

1. El objeto de la demanda es que cese la discriminación contra los recurrentes y se ordene la nivelación de sus haberes mensuales, conforme a su categoría y funciones, con las remuneraciones que perciben los trabajadores de la empresa demandada.
2. Si bien es cierto que los demandantes alegan que se ha violado el derecho constitucional a la igualdad, es necesario señalar, como ya lo ha sostenido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato.
3. La primera condición para que un trato desigual sea admisible, es la desigualdad de los supuestos de hecho. Es decir, implica la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo, y no de otro.
4. Siendo ello así, cabe señalar que en el presente caso no se puede conocer el proceso sobre la nivelación de los haberes mensuales de los demandantes, porque la presente acción de garantía no es la vía idónea por carecer de estación probatoria, debiéndose recurrir a la vía ordinaria; siendo necesaria la actuación de pruebas con la presencia de

los peritos, así como verificar y evaluar las planillas de pagos, constatar las boletas de los haberes mensuales de los diferentes años y comparar con las boletas de pago de los demandantes y la de los otros trabajadores de Telefónica; igualmente, conocer los convenios colectivos sobre el incremento de las remuneraciones y establecer las categorías, funciones y cuadros de los trabajadores, todo ello para crear certeza en el juzgador, motivo por el cual se deja a salvo sus derechos para que lo hagan valer en la vía correspondiente.

FALLO

Por los fundamentos expuestos, el Tribunal Constitucional, con la facultad que la Constitución Política del Perú le confiere,

HA RESUELTO

Declarar IMPROCEDENTE la acción de amparo.

EXP. N.º 01875-2006-PA/TC LIMA VÍCTOR RICARDO LUNA MENDOZA Y OTROS SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, En Lima, a los 5 días del mes de junio de 2006, el Tribunal Constitucional, en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados García Toma, presidente; Gonzales Ojeda, vicepresidente; Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia. ASUNTO; Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Víctor Ricardo Luna Mendoza y otros contra la sentencia de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 339, su fecha 20 de setiembre de 2005, que declaró infundada la demanda de autos.

FUNDAMENTOS

1. El primer punto del petitorio tiene por objeto que se declaren inaplicables a los recurrentes el último párrafo del artículo 13º de la Ley N.º 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República, y los artículos 32º, 33º y 34º de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 130-2003-RE, que disponen que los miembros del Servicio Diplomático en

situación de actividad, al cumplir sesenta y cinco años de edad, pasarán a formar parte del denominado Cuadro Especial del Escalafón del Servicio Diplomático.

2. Sobre este punto, si bien la demanda se planteó por amenaza de violación del derecho a la igualdad por aplicación de las normas mencionadas, en el caso de los señores Eduardo Manuel Alfredo Llosa y Humberto Alfredo Urteaga Dulanto, la amenaza se consumó, toda vez que mediante las Resoluciones Ministeriales obrantes de fojas 396 a 397 fueron inscritos en el Cuadro Especial del Escalafón del Servicio Diplomático a partir del 16 febrero y 7 de setiembre de 2005, respectivamente, fecha en la que los recurrentes cumplieron 65 años de edad. Consecuentemente, este colegiado efectuará un análisis conjunto del caso de aquellos demandantes a quienes ya se les aplicó las normas cuestionadas y del caso de los demandantes que alegan una amenaza cierta e inminente.
3. Los demandantes manifiestan que los referidos artículos vulneran su derecho constitucional a la igualdad y no discriminación, reconocido en el inciso 2) del artículo 2º de la Constitución, ya que establecen un tratamiento diferenciado para los miembros del Servicio Diplomático que cumplan sesenta y cinco años de edad, debido a que estos pasan a formar parte del denominado Cuadro Especial del Escalafón del Servicio Diplomático, el cual impone las limitaciones de que los funcionarios diplomáticos puedan ocupar cargos en órganos de línea en el Ministerio de Relaciones Exteriores y cargos permanentes en el exterior.
4. Por su parte, los demandados alegan que las normas cuestionadas determinan una diferencia objetiva y razonable de interés institucional, que debe primar sobre los intereses particulares, para posibilitar que todos los miembros del servicio diplomático tengan la misma oportunidad que los demandados cuando tuvieron menos edad. Se trata de un acto de equidad y justicia que impedirá el acaparamiento de los cargos en el extranjero por quienes ya tuvieron su oportunidad, permitiendo una mayor fluidez en la rotación de cargos, ello, fundamentalmente, luego de la reincorporación de los 117 diplomáticos cesados en el año 1992.
5. El inciso 2 del artículo 2º de la Constitución dispone que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo,

idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. En la sentencia recaída en el Expediente N.º 0048-2004-AI/TC, el Tribunal Constitucional, respecto del derecho a la igualdad, estableció que: Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable.

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA, en parte, la demanda; en consecuencia, inaplicables para Eduardo Manuel Alfredo Llosa y Humberto Alfredo Aleaga Dulanto el último párrafo del artículo 13º de la Ley N.º 28091, y los artículos 32º, 33º y 34º del Decreto Supremo N.º 130-2003-RE, e inaplicables las Resoluciones Ministeriales de fecha 10 de febrero y 7 de setiembre de 2005, que disponen su inscripción en el Cuadro Especial del Escalafón del Servicio Diplomático; asimismo, se declara inaplicables las mencionadas normas a los demás recurrentes.
2. Declarar INFUNDADOS los extremos relativos al reconocimiento de que su situación jurídica debe regirse por la Ley N.º 6602 y a la inaplicación del artículo 63º de la Ley 28901.
3. Declarar IMPROCEDENTE la demanda para don Gustavo Teixeira Giraldo.

EXP N.º 217-2004-AA/TC TACNA ÁNGEL BERRÍOS FLORES SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, En Lima, a los 4 días del mes de marzo de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Alva Orlandini, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia. ASUNTO; Recurso extraordinario interpuesto por Juan Luis

Juliachs Berríos, abogado de Angel Berríos Flores, contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna y Moquegua, de fojas 157, su fecha 16 de octubre de 2003, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

FUNDAMENTOS

1. Conforme ha quedado acreditado en el Acta de Inspección Especial que obra en autos, a fojas 10, el recurrente ingresó a laborar en la emplazada con fecha 1 de febrero de 1999, para desempeñar el cargo de Asistente de Obras en el horario de lunes a viernes de 6:30 a.m. a 4:00 p.m. y sábados medio día, hasta el 30 de diciembre de 2002, fecha en que dejó de trabajar al no permitírsele el ingreso a su centro de labores.
2. Asimismo, en el documento citado, el Inspector a cargo menciona que al recurrente no se le remitió carta de preaviso de despido ni una carta de despido o de cese comunicándole que la emplazada había decidido prescindir de sus servicios.
3. De fojas 13 a 15 del expediente obran los documentos de la Evaluación Integral realizada por la emplazada al demandante, en los cuales se califica su desempeño como satisfactorio y óptimo, pese a su condición de discapacitado, lo que se acredita en autos a fojas 9.
4. Por último, habiendo acreditado el actor una relación de subordinación, dependencia y continuidad respecto de su empleador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, conforme lo ha venido resolviendo este Colegiado en reiterada jurisprudencia, la presente demanda debe ser amparada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la acción de amparo.
2. Ordena reponer al demandante en el cargo que desempeñaba al momento de su destitución, o en otro de igual nivel o categoría.

EXP. N.º 02129-2006-PA/TC LIMA LUIS LEONIDAS CHÁVEZ PAÍS SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL En Lima, a los 2 días del mes de mayo de 2006, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados García Toma, Alva Orlandini y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia. ASUNTO; El recurso de agravio constitucional interpuesto por don Luis Leonidas Chávez País contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 103, su fecha 15 de setiembre de 2005, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

FUNDAMENTOS

1. El demandante pretende que se declare inaplicable la Resolución Ministerial N.º 781-2004/MINSA, publicada en el diario oficial El Peruano el 1 de agosto de 2004, mediante la cual se dio por concluida su designación en el cargo de Director General de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud; y que, por consiguiente, se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando.
2. Sobre el particular, debemos señalar que mediante la Resolución Ministerial N.º 1832-2002-SA/DM, publicada en el diario oficial El Peruano el 25 de noviembre de 2002, se designó al actor en el cargo de Director General de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud.
3. En el presente caso, el demandante alega que se ha vulnerado sus derechos al trabajo y a su dignidad, porque se ha dado por concluida su designación mientras se encontraba suspendida su relación, al habersele concedido licencia por enfermedad.
4. De conformidad con el artículo 1.º de la Constitución Política del Perú, la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Al respecto, este Colegiado en la STC N.º 1417-2005-PA/ TC, ha señalado que «(...) si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales (comúnmente, en la Norma Fundamental de un ordenamiento) es presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del Estado y de los propios particulares, también lo es su connotación ética y axiológica, en tanto manifiestas concreciones positivas del principio-derecho de

dignidad humana, preexistente al orden estatal y proyectado en él como fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1º de la Constitución)». (Fundamento 2)

5. En igual sentido, este Tribunal en la STC N.º 2945-2003-AA/TC, ha afirmado que el «principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano solo puede ser lograda a través de la protección de las distintas gamas de derechos en forma conjunta y coordinada». (Fundamento 19)
6. De los considerandos de las Resoluciones Ministeriales y de la Resolución Directoral obrantes de fojas 5 a 10 de autos, se advierte que el Ministerio de Salud, en su calidad de empleador, le concedió al demandante licencia por enfermedad desde el 2 de marzo al 2 de abril de 2004; licencia por enfermedad para ser intervenido quirúrgicamente desde el 8 de mayo al 6 de junio de 2004; y, licencia por enfermedad para su recuperación post operatoria desde el 7 de junio hasta el 20 de julio de 2004. Posteriormente, el demandante solicitó que la licencia última concedida fuera ampliada por un período de treinta días, el cual comprendía desde el 21 de julio hasta el 19 de agosto de 2004.
7. En tal sentido, el demandante a la fecha en que se emitió la resolución cuestionada, se encontraba con licencia por enfermedad para que pueda recuperarse de la operación a la cual fue sometido como consecuencia de la enfermedad que padece; por lo tanto, el emplazado al haber dado por concluida su designación sin tener en cuenta que por motivos de su estado de salud se encontraba suspendida la relación existente entre las partes, ha vulnerado sus derechos a la dignidad y al trabajo, pues no ha tenido en consideración que por padecer de una enfermedad, el demandante se encontraba incapacitado temporalmente para prestar sus servicios a la entidad emplazada.

RESUELVE

1. Declarar FUNDADA la demanda de amparo.
2. Ordenar que el Ministerio de Salud cumpla con reponer a don Luis Leonidas Chávez País en el cargo que venía desempeñando o en otro similar categoría o nivel, bajo

apercibimiento de imponerse las medidas coercitivas previstas en el artículo 22º del Código Procesal Constitucional.

2.2.1.8. NORMAS INTERNACIONALES

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (Somavia, 1999)

Una de las funciones más antiguas e importantes de la OIT consiste en establecer normas internacionales bajo la forma de convenios o recomendaciones.

Estos instrumentos son adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano tripartita que reúne a los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. Los Estados Miembros que ratifican un convenio tienen la obligación de aplicar sus disposiciones. Las recomendaciones, que no requieren ratificación, les brindan orientaciones sobre las políticas, la legislación y la práctica que adoptan en el plano nacional.

Los convenios y las recomendaciones adoptados desde 1919 abarcan prácticamente todas las cuestiones que se plantean en el mundo del trabajo: el respeto de los derechos humanos fundamentales (especialmente la libertad sindical, el derecho de sindicación y negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo), la administración del trabajo, las relaciones laborales, la política de empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, el empleo de la mujer y el empleo de ciertas categorías especiales como los trabajadores migrantes y la gente de mar.

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Cada Estado Miembro tiene que someter todos los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia a las autoridades nacionales competentes para que éstas decidan la acción a emprender.

El número de ratificaciones de los convenios aumenta regularmente. Para garantizar la aplicación de estos textos, en la legislación y en la práctica, la OIT ha establecido un sistema de

control que es el más avanzado de todos los dispositivos de este tipo: expertos independientes evalúan objetivamente la manera en que se cumplen las obligaciones contraídas y los casos de no conformidad son examinados por los órganos tripartitos de la Organización.

Existe un procedimiento especial para procesar las quejas por violación de la libertad sindical.

LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

NÚM. 29.- TRABAJO FORZOSO (1930)

Dispone la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Se admiten algunas excepciones, tales como el servicio militar, el trabajo penitenciario adecuadamente controlado y el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia, tales como guerras, incendios o terremotos.

NÚM. 87.- LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN (1948)

Establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, sin autorización previa, y dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas.

NÚM. 98.- DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1949)

Prevé garantías contra los actos de discriminación antisindical y la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de otras, así como medidas destinadas a alentar la negociación colectiva.

NÚM. 100.- IGUALDAD DE REMUNERACIÓN (1951)

Establece el principio de la igualdad de remuneración y de prestaciones entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.

NÚM. 105.- ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO (1957)

Prohíbe el uso de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas, como castigo por haber expresado determinadas opiniones políticas o posturas ideológicas, como método de movilización de la mano de obra, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en una huelga o como medida de discriminación.

NÚM. 111.- DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN) (1958)

Prevé la adopción de una política nacional destinada a eliminar toda discriminación en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo que esté basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y a promover la igualdad de oportunidades y de trato.

NÚM. 138.- EDAD MÍNIMA (1973)

Tiene por finalidad la abolición del trabajo infantil y estipula que la edad mínima de admisión al empleo no debe ser inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria.

NÚM. 182.- LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL (1999)

Exige la adopción de medidas inmediatas y eficaces para garantizar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, especialmente todas las formas de esclavitud y prácticas similares, el reclutamiento forzoso de niños para su utilización en los conflictos armados o su explotación en la prostitución, la pornografía y cualquier actividad ilícita, así como el trabajo que pueda perjudicar la salud, la seguridad y la moralidad de los niños.

2.3. HIPOTESIS

2.3.1. HIPOTESIS NULA

Los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica durante el periodo 2010 – 2012 fueron de grado positivo.

2.3.2. HIPOTESIS ALTERNA

Los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica durante el periodo 2010 – 2012 fueron de grado negativo.



2.4. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSION	SUB DIMENSION	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORES	
					SI	NO
LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAMELICA	DERECHO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAMELICA	Defensa de los derechos de los trabajadores.	Garantiza la defensa de sus derechos.	Para Ud. ¿Es correcta la posibilidad de que los trabajadores vuelvan a sentirse protegidos por los sindicatos?	82%	18%
		Actividades sindicales.	Gozar de los beneficios de las acciones y actividades sindicales.	¿Cómo trabajador sindicalizado participa en las actividades sindicales?	86%	14%
		Actividades sindicales.	Gozar de los beneficios de las acciones y actividades sindicales	Usted cree que la libertad sindical ¿Es un instrumento útil para el objetivo de igualdad?	88%	12%
		Cumplimiento de estatuto.	Exigir el cumplimiento del estatuto y vigilar la labor de los dirigentes.	En el Hospital Departamental de Huancavelica ¿Los trabajadores sindicalizados cumplen con su estatuto?	94%	6%
	CONFLICTOS COLECTIVOS	Etapa Idealista – Metafísica.	Es la espiritualidad trascendente y la infinitud interior “no existe el mal, el bien está en todas partes”.	Usted conoce ¿Qué son los conflictos laborales?	94%	6%
		Etapa Idealista - Dialéctica	Se caracteriza por la aparición del nacionalismo, las posiciones filosóficas siguen siendo las mismas.	Sabe usted ¿Qué los conflictos laborales y sindicales se dieron en el Hospital Departamental de Huancavelica?	96%	4%
		Etapa Materialista	Se caracteriza por el materialismo y el	¿El sindicato de trabajadores durante el periodo 2010 - 2012 planteo	82%	18%

			ateísmo en lo filosófico, por el colectivismo en lo económico.	reivindicaciones?		
		La Florentina	El ateísmo o el antiteísmo es ya claro donde se dice "Dios existe, por consiguiente, el hombre es su esclavo, el hombre es libre; por lo tanto, no hay Dios".	A razón de los conflictos llevados a cabo en el año 2010 – 2012 en el Hospital Departamental de Huancavelica ¿Usted conoce si se solucionaron tales conflictos?	74%	26%
		La Napolitana	Esta es partidaria del federalismo y de la autonomía comunal en lo político, del socialismo a colectivismo en lo económico – social	¿Los trabajadores durante el periodo 2010 – 2012 los servidores del Hospital Departamental de Huancavelica percibieron y/o recibieron los beneficios de las negociaciones colectivas?	74%	26%
		La Suiza	La fraternidad internacional napolitana, y muestra la influencia de la Asociación Internacional de Trabajadores.	Es hoy ¿El sindicalismo un instrumento útil para la lucha social?	74%	26%
	NORMAS NACIONALES E INTERNACIONALES	Organización Internacional de Trabajo (OIT)	Consiste en establecer normas internacionales bajo la forma de convenios o recomendaciones.	¿Conoce cuáles son las principales normas internacionales sobre la libertad sindical y derecho de negociación colectiva?	74%	26%
		Los convenios fundamentales de la OIT	Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación	Conoce usted si ¿Las normas de la OIT incluyen el derecho de la libertad sindical?	74%	26%

The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica is a circular emblem. It features a central sun with rays, a banner with the text 'WANKA WILLKA', a llama on the left, and a seated figure on the right. The words 'UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCavelica' are written around the perimeter of the circle.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

La presente investigación se realizó en el Departamento de Huancavelica, Provincia de Huancavelica y Distrito de Huancavelica; teniendo como fecha de inicio en el mes de Agosto del 2016 y culminando el mes de Junio del 2017, la población que se ha tomado en consideración son los trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica, ya que ellos han sido los beneficiados directos o afectados cuando se llega habla de los impactos sociales y gremiales.

3.2. TIPO DE INVESTIGACION

De acuerdo al propósito de la presente investigación, naturaleza del problema y los objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio reúne las condiciones suficientes para ser calificada como una investigación del tipo jurídico básico, denominado también pura o fundamental, ya que se ha trabajado sobre la base de la realidad del hecho y sus características fundamentales como es la vulneración que pueda existir en los derechos de los trabajadores y trabajadoras cuando se habla de

libertad sindical, asimismo poder identificar el impacto social y gremial que tenga para con los trabajadores y trabajadoras ya que ellos son los que se ven afectados directamente en casos de libertad sindical, además de poder formular alternativas de solución para ser aplicados por los operadores jurídicos.

(SANCHEZ CARLESSI, 1962) la investigación es Básica o Pura porque la finalidad propuesta es mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos jurídicos (impacto social y gremial de los trabajadores), mediante el recojo de información de la realidad y así poder explicar la estructura del fenómeno y su funcionamiento.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACION

Al hablar del nivel de investigación se tiene que es Descriptivo – Explicativo; por lo que, se hará un análisis descriptivo explicativo referente a los impactos sociales y gremiales de los trabajadores en el Hospital Departamental Huancavelica en el periodo 2010 – 2012.

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. METODO GENERAL

(SALDAÑA J. , 2004), el método utilizado será el científico y se apoyara en el método descriptivo porque nos permitirá analizar e interpretar los datos reunidos con los propósitos de comprender y dar alternativa de solución a los problemas.

1.4.2. METODOS ESPECIFICOS

A. METODO INDUCTIVO – DEDUCTIVO

Porque la investigación partió del estudio de los hechos, que en este caso son los trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica, respecto a un impacto social y gremial del sindicato de trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica.

B. METODO DE ANALISIS

Porque realice un estudio de las partes que en mi proyecto es el Hospital Departamental de Huancavelica y sus trabajadores sindicalizados, para así lograr lo puntual del ejercicio académico es decir distinguir y separarlos hasta conocer sus elementos básicos y sus respectivos principios, llegándose a lo más simple de sus partes.

C. METODO SINTESIS

Porque se logró integrar todas las partes y elementos, componiéndolo en un solo fenómeno, gracias a la concurrencia de los elementos básicos, para así poder apreciarlo de manera general.

1.4.3. METODOS PARTICULARES

a. METODO EXEGETICO O HERMENEUTICO

Porque analizar textualmente de las normas.

NORMAS (LEY CON SUS RESPECTIVO REGLAMENTOS)

b. METODO FORMALISTA O DOGMATICO

La relación de las Leyes y los Decretos Legislativos como instrumentos para la adecuada protección de los derechos de los trabajadores sindicalizados del Hospital Departamental de Huancavelica.

c. METODO SOCIOLOGICO

Porque mediante la preferencia de dar una visión contextual de la Institución (Hospital Departamental de Huancavelica) o de su respectiva norma legal para contrastarlo con mi fuente documental que en este trabajo fue el impacto social y gremial del sindicato de trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica.

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El tipo de diseño de la investigación realizada es de corte transversal (Salazar, 2008) en el tiempo, porque se recolectó y se analizó el impacto social y gremial del sindicato de trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica en los años 2010 - 2012; es decir, en un tiempo único o determinado. A la investigación le intereso la descripción o explicación en un momento específico, más no su evolución.

(Oseda, 2008) el diseño de investigación del presente estudio fue el descriptivo simple considerando la naturaleza de la investigación y los objetivos alcanzados a través del mismo. Cuya estructura fue como sigue:

M-----►O

Donde:

- M = Muestra conformada por los trabajadores sindicalizados del Hospital Departamental de Huancavelica.
- O = Observación de las variables a realizar de la muestra

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y NUESTREO

A) POBLACION

Entendida la población o universo como la totalidad de los fenómenos a estudiar en las unidades de población o de muestreo, están conformadas por los mismos trabajadores y trabajadoras de las diferentes áreas que tiene el Hospital Departamental de Huancavelica, además se optó por interés de la investigadora la aplicación descentralizada en la ciudad de Huancavelica, además de ello por la documentación existente y accesible sobre los impactos sociales y gremiales del sindicato de trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica de los años de estudio.

B) MUESTRA

La muestra como extracto de la población y conjunto de elementos en que se centra la distribución de determinados caracteres en la totalidad de la población, está definida en forma probabilística, debido que, las unidades de muestra son seleccionadas mediante métodos aleatorios, así como, permite que el tamaño de la muestra se determine por el nivel de precisión requerido y por el error de muestreo aceptable, las mismas que inciden sobre unidades encuestas y la información recogida. En la presente se utilizó como muestra los proyectos realizados de los trabajadores sindicalizados en los años ya mencionados, asimismo la sustentación del plan de trabajo en el cual esto lo han ido haciendo cumplir mediante gestión a nivel intermedio y a nivel central, ya que se trataba de un hospital y requería recursos humanos e implementación hospitalaria que ha ocurrido en el Hospital Departamental de Huancavelica.

C) MUESTREO

El tipo de muestreo empleado fue no probabilístico porque se toma la muestra de manera intencional o por conveniencia

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos de investigación que utilizare para recabar la información requerida para la investigación es esencial y principalmente las técnicas utilizadas en la investigación fueron:

A. TÉCNICAS

1. LAS TÉCNICAS DE FICHAJE

Que se utilizarán para la recolección de datos referidos, con las variables de estudios del presente trabajo de investigación serán las siguientes:

TECNICA BIBLIOGRAFICO

Este tipo de técnica sirve para registrar los datos de texto y nos servirá para poder anotar el nombre de los autores que nos interesará.

Asimismo, también sirve para la revisión de información de libros, revistas especializadas y tesis relacionadas al tema.

ACOPIO DOCUMENTAL (DIAZ)¹

Esta dada por la revisión y acopio de los diversos oficiales y extra oficiales del sindicato de trabajadores del hospital departamental de Huancavelica y del Hospital propiamente, además de la información acopiada mediante encuestas y entrevistas.

RESUMEN

Nos servirá para poder anotar los distintos marcos teóricos de las variables de estudio del trabajo de investigación.

TEXTUALES

Lo utilizaremos para poder hacer diversas transcripciones de los textos con respecto a las variables de estudio del presente trabajo de investigación.

2. TECNICA PATRAMETRICA

Se elaborará el cuestionario y especificar su escala paramétrica a fin de obtener información a través de dimensiones, indicadores e ítems estandarizados con validez y confiabilidad

3. TECNICA DE OBSERVACION

Es una técnica que ayuda a identificar las diferentes características de un hecho o fenómeno.

B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

LA ENCUESTA

Se utilizó la encuesta, que esta pragmado en la operación de variables.

Para la obtención de datos de varias personas cuyas opiniones personales me interesaran.

La Valoración de la Documentación Administrativa (Los Planes de Trabajo)

¹ Libro "Metodología de la Investigación Científica" autor Sergio Carrasco Díaz, pagina 275 Y Ander Eg dice: lo fundamental es tener siempre presente la finalidad de la investigación, pues ello permitirá juzgar lo que es apropiado y aprovechable.

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se ejecutó mediante la ayuda de todos los instrumentos de recolección mencionados, como las encuestas, las fichas, guías de observación, guía de análisis, guía de observación, etc.

Para el Pre Test y Post Test:

- Preparación de encuestas para los trabajadores sindicalizados del Hospital Departamental de Huancavelica.
- Delimitar las instrucciones para la finalidad de cada instrumento.
- Aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se analizaron los datos ya sea de forma cuantitativa y cualitativa. Los datos cuantitativos se organizaron en una matriz de tabulación (hecha en Excel o SPSS). El análisis de los datos se efectuó sobre esta matriz, la cual ha sido guardada en un archivo que contiene todos los datos recopilados. Los datos cualitativos se han organizado en archivos de documento (hechos en Word u otro semejante). El análisis de datos se efectuó sobre estos documentos.

Se realizó un análisis categórico, de tablas y gráficos de frecuencias simples y múltiples; para la contratación de las dos hipótesis específicas, se ha empleado la prueba de proporciones de la distribución z la normal, y para la hipótesis general la prueba de Chi cuadrado, en ambos casos con un nivel de significación de 5%, nivel de confianza 95% y un margen de error 5%.

Una vez recolectado los datos se procedió a organizarlos, clasificarlos y resumirlos adecuadamente, de manera tal que posibilite un mejor análisis de la información obtenida.

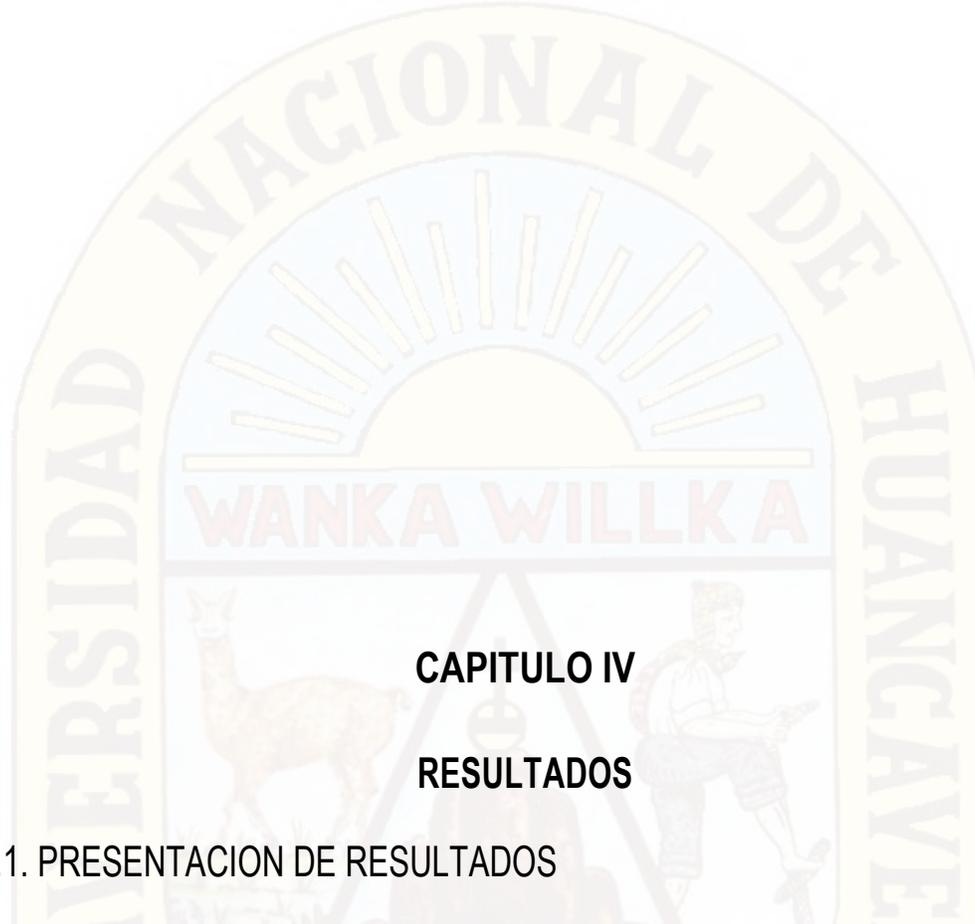
3.9.1. PROCESO ELECTRONICO

A través de este tipo el proceso me permitió el enlace de información entre los diferentes elementos del tratamiento de información.

3.9.2. PROCESO ESTADISTICO

Mediante este proceso se pudo efectuar la interpretación y análisis de los datos estadísticos obtenidos.



The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica is a large, semi-circular emblem. It features a central sun with rays, a banner with the text "WANKA WILLKA", and a figure of a person on the right. The words "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA" are written around the perimeter of the emblem.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS

En el presente capítulo se dará a conocer la estadística descriptiva sobre la tesis titulada “Los Impactos Gremiales y Sindicales en los Trabajadores Sindicalizados del Hospital Departamental de Huancavelica en el periodo 2010 – 2012, tema elegido para el desarrollo de la presente tesis.

El instrumento de investigación elegido para la presente tesis es Cuestionario – Encuesta, que recoge las diversas opiniones de los trabajadores sindicalizados de las diferentes áreas del Hospital Departamental de Huancavelica, estas encuestas o cuestionarios tuvieron como unidades de análisis de 22 preguntas a 50 trabajadores sindicalizados, quienes han sido evaluados a través de una encuesta para medir la variable de estudio, que responde a la matriz de la evaluación, asimismo que fue validado a través de la validez de contenido a juicio de expertos por 3 especialistas.

De esta manera el instrumento utilizado en la investigación titulada “Impactos Gremiales y Sociales del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica/2010 - 2012” nos dan a conocer los puntos de vista de los propios trabajadores sobre los beneficios, logros,

mestas cumplidas, objetivos cumplidos en bienestar de los propios trabajadores sindicalizados, etc., asimismo evaluar los temas de vulneraciones de los derechos de los trabajadores sindicalizados, posibles daños ocasionados al sindicato, afectaciones laborales e individuales a los trabajadores sindicalizado, etc., por lo que la encuesta utilizada en la presente tesis queda constituido por preguntas, las mismas que servirán para el análisis de los resultados finales y una posterior contrastación con la hipótesis planteada en el presente trabajo de tesis.

Hipótesis:

Hipótesis Nula

- Los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de trabajadores del hospital departamental de Huancavelica durante el periodo 2010 – 2012, fueron de grado positivo

Hipótesis Alternativa

- Los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de trabajadores del hospital departamental de Huancavelica durante el periodo 2010 – 2012, fueron de grado negativo.

Posteriormente con la información obtenida, se ha procedido a recodificar las respectivas variables en estudio, con lo cual se ha generado el respectivo Modelo de Datos (matriz de información distribuido en variables y casos) a partir del cual se ha realizado el análisis de la información a través de las técnicas de la estadística descriptiva, tales como: tablas de resumen simple, tablas de contingencia; así como de la estadística inferencial para la contratación de la significancia estadística de la hipótesis. Posteriormente se hizo la respectiva discusión de los resultados que se han obtenido, para lo cual se ha tenido presente la estructura de las variables de estudio ya sea a nivel general y a nivel de dimensiones; para lo cual se ha tomado como referencia el marco teórico y los respectivos antecedentes del estudio.

Finalmente se tiene la presentación de los resultados de las presentes encuestas a los trabajadores sindicalizados del Hospital Departamental de Huancavelica, la codificación y el procedimiento de los datos se realizaron con el soporte del software estadístico la hoja de cálculo Microsoft Office – Excel 2013, con lo cual se hizo uso de la estadística descriptiva (tablas de distribución de frecuencia, cuadros y gráficos estadísticos).

Para el contraste de la veracidad de los resultados obtenidos en forma manual, asimismo se realizó las simulaciones de los modelos estadísticos utilizados en el estudio.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADO A 50 TRABAJADORES SINDICALIZADOS DEL
HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAMELICA

Tabla 01

1.- Para Ud. ¿Es correcta la posibilidad de que los trabajadores vuelvan a sentirse protegidos por los sindicatos?	Cantidad	%
Si	41	82%
No	9	18%
TOTAL	50	100%

Cuadro 01

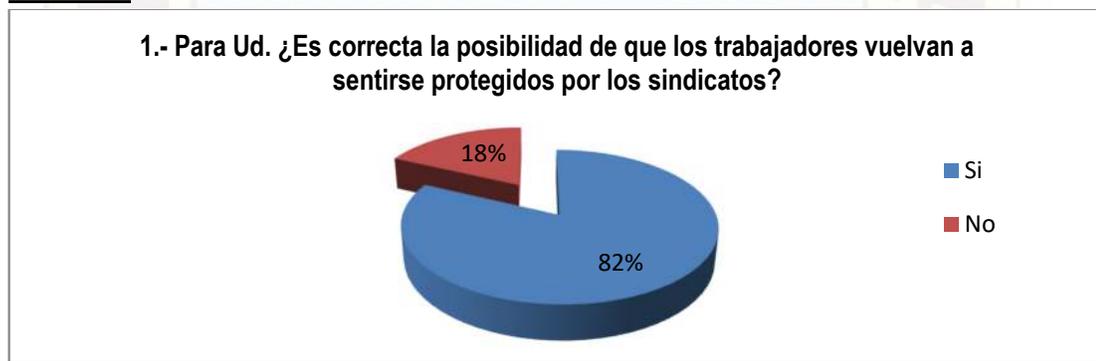


Tabla 02

2.- ¿Cómo trabajador sindicalizado participa en las actividades sindicales?	Cantidad	%
Si	43	86%
No	7	14%
TOTAL	50	100%

Cuadro 02



Tabla 03

3.- Ud. cree que la libertad sindical ¿Es un instrumento útil para el objetivo de igualdad?	Cantidad	%
Si	44	88%
No	6	12%
TOTAL	50	100%

Figura 03

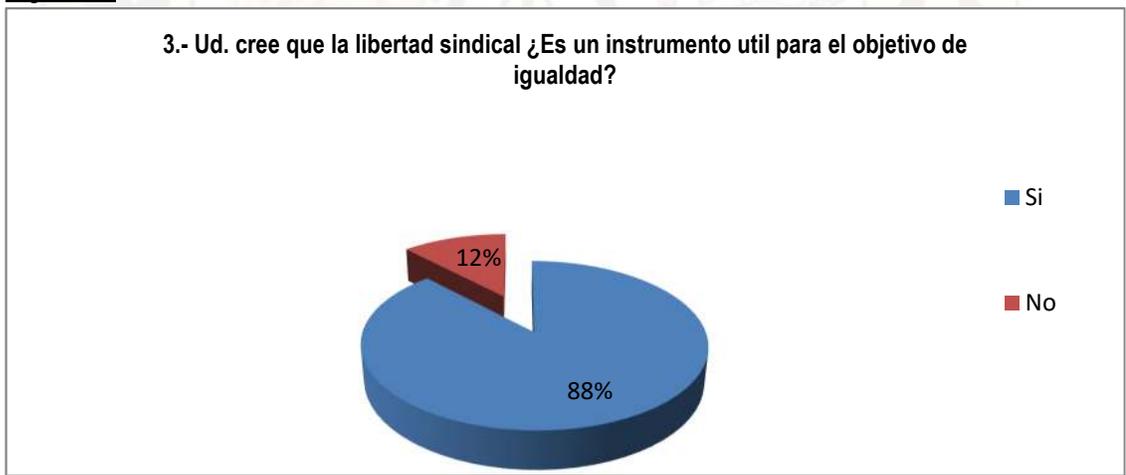


Tabla 04

4.- En el Hospital Departamental de Huancavelica ¿Los trabajadores sindicalizados cumplen con su estatuto?	Cantidad	%
Si	47	94%
No	3	6%
TOTAL	50	100%

Figura 04

4.- En el Hospital Departamental de Huancavelica ¿Los trabajadores sindicalizados cumplen con su estatuto?

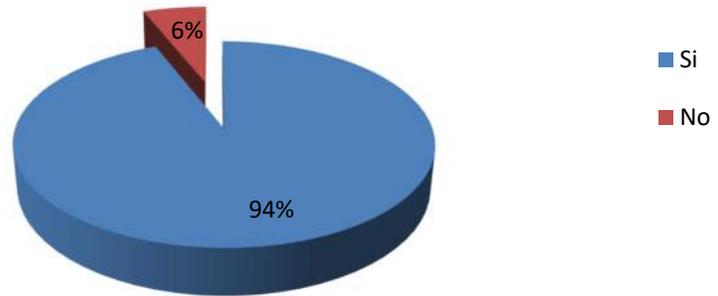


Tabla 05

5.- Ud. conoce ¿Que son los Conflictos laborales?	Cantidad	%
Si	47	94%
No	3	6%
TOTAL	50	100%

Figura 05

5.- Ud. conoce ¿Que son los Conflictos laborales?

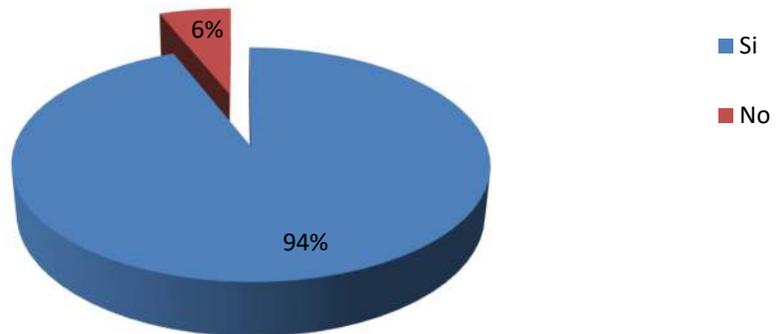


Tabla 06

6.- Sabe Ud. ¿Qué los conflictos laborales y sindicales se dieron en el Hospital Departamental de Huancavelica?	Cantidad	%
Si	48	96%
No	2	4%
TOTAL	50	100%

Figura 06

6.- Sabe Ud. ¿Qué los conflictos laborales y sindicales se dieron en el Hospital Departamental de Huancavelica?

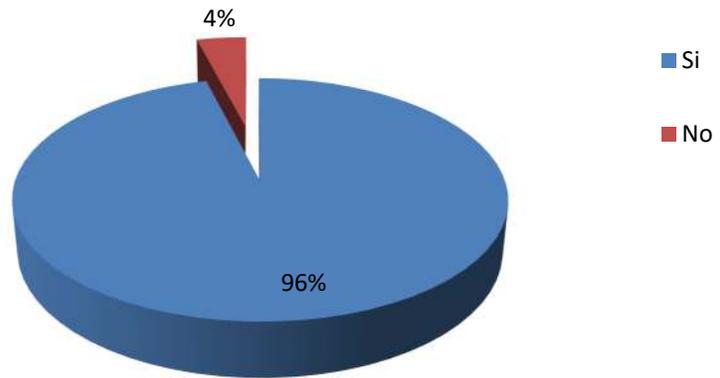


Tabla 07

7.- ¿El Sindicato de trabajadores durante el periodo 2010 - 2012 planteo reivindicaciones?	Cantidad	%
Si	41	82%
No	9	18%
TOTAL	50	100%

Figura 07

7.- ¿El Sindicato de trabajadores durante el periodo 2010 - 2012 planteo reivindicaciones?

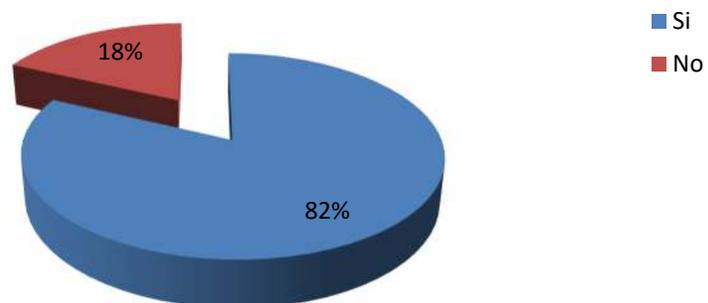


Tabla 08

8.- A razón de los conflictos llevados a cabo en el año 2010 - 2012 en el Hospital Departamental de Huancavelica ¿Ud. conoce si se solucionaron tales conflictos?	Cantidad	%
Si	37	74%
No	13	26%
TOTAL	50	100%

Figura 08

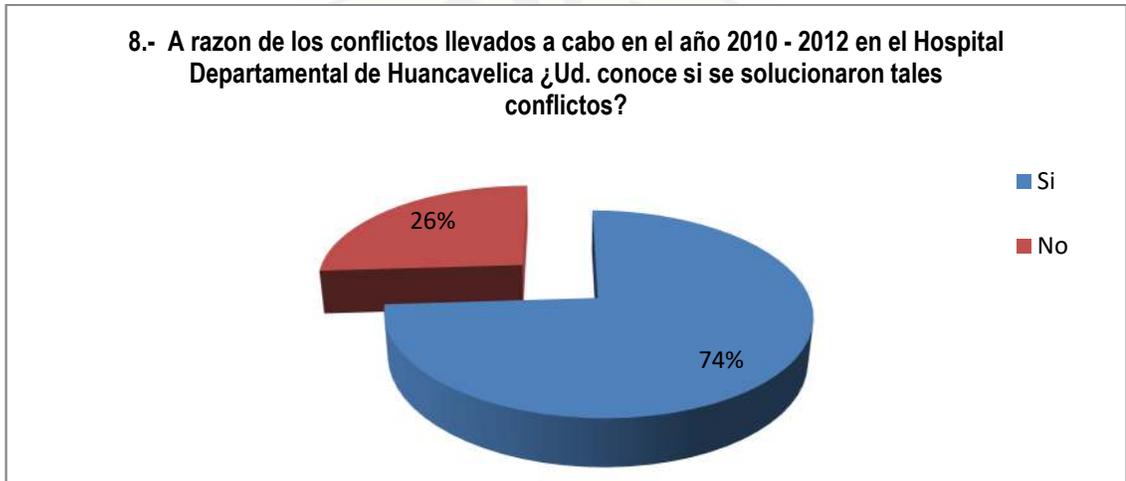


Tabla 09

9.- ¿Los trabajadores durante el periodo 2010 - 2012 del Hospital Departamental de Huancavelica percibieron y/o recibieron los beneficios de las negociaciones colectivas	Cantidad	%
Si	44	88%
No	6	12%
TOTAL	50	100%

Figura 09

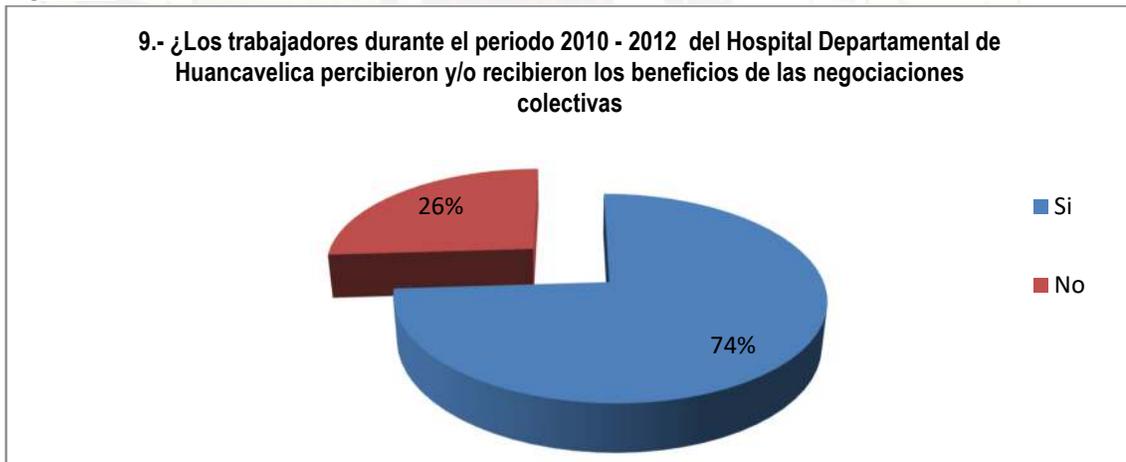


Tabla 10

10.- Es Hoy ¿El sindicalismo un instrumento útil para la lucha social?	Cantidad	%
Si	38	76%
No	12	24%

TOTAL	50	100%
-------	----	------

Figura 10

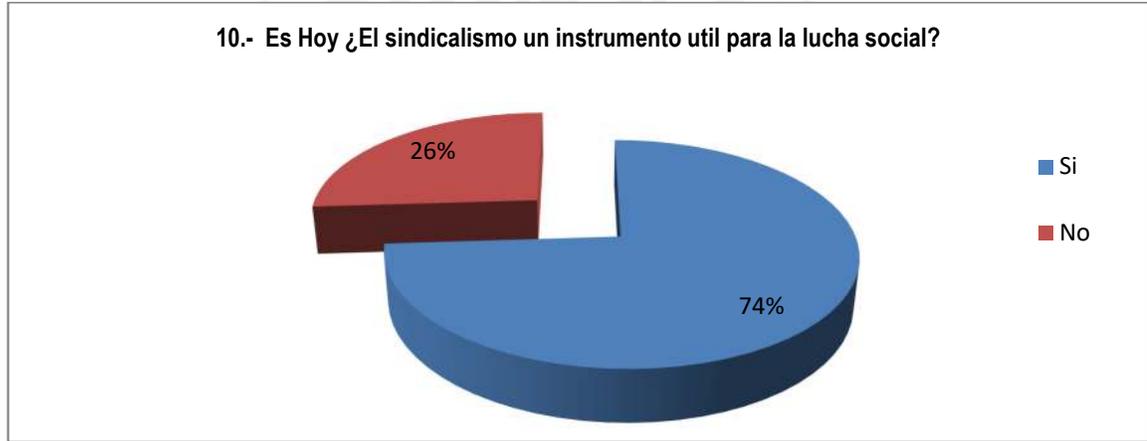


Tabla 11

11.- ¿Conoce cuales son las principales normas internacionales sobre la libertad sindical y derecho de negociaci3n colectiva?	Cantidad	%
Si	36	72%
No	14	28%
TOTAL	50	100%

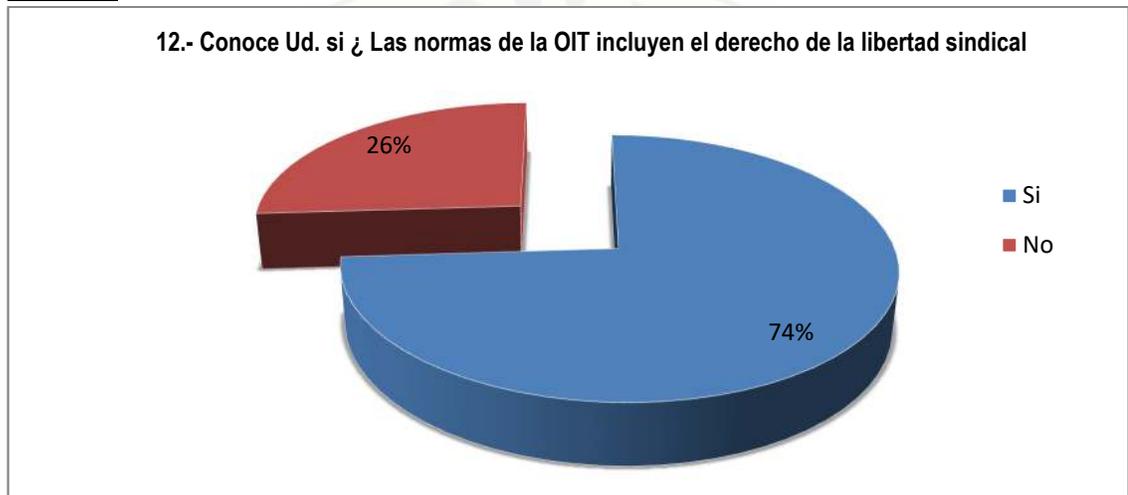
Figura 11



Tabla 12

12.- Conoce Ud. si ¿ Las normas de la OIT incluyen el derecho de la libertad sindical	Cantidad	%
Si	36	72%
No	14	28%
TOTAL	50	100%

Figura 12



4.2. DISCUSION

Los trabajadores organizados en el marco de la defensa de sus derechos laborales siempre han recurrido finalmente a la conformación de estas asociaciones de trabajadores nombrada generalmente como sindicatos o gremios; tal proceso ha sido un largo devenir desde la revolución industrial fundamentalmente atendiendo la gran dicotomía social que de ella emergió, por un lado la burguesía como clase dominante y de otro lado las castas menores y la servidumbre subyugada que paso a llamarse clase obrera. Este fenómeno se impulsó dada la terrible asimetría que se daba en el contexto social y en los centro de trabajo, es cierto los trabajadores solo podían vender su fuerza de trabajo y de otro lado los patrones y empleadores perse burgueses pertenecían a la plutocracia y a la oligarquía capitalista dominante; después de muchos años generaciones y décadas y dada la influencia de la inclusión del derecho social y porque no decirlo de la constitucionalización del derecho con un enfoque más humano y pro social se obtiene un derecho colectivo del trabajo y de la mano de ello una serie de fenómenos singulares, pro positivos y hasta ejemplificadores que han ratificado que el gremio o el sindicato de trabajadores en sí es la verdadera fuerza y el único instrumento que garantiza en unidad la consecución y el logro de sus derechos laborales no solo dentro del marco de la ley sino también dentro de aspiraciones legítimas que están en concierto a los beneficios sociales legales y otros que son producto de la negociación interna dentro de las instituciones privadas y públicas en donde los gremios son orgánicos.

En adelante y abigarrándome de las fuentes teóricas y antecedentes académicos del derecho laboral colectivo y sumando el resultado del recojo de las encuestas realizadas a los propios trabajadores de dicho centro laboral puedo suscribir formalmente lo siguiente: que se dio una gestión de gremio, que los trabajadores organizados participaron activamente de ella, que la idea reivindicativa fue positiva y que a pesar de que a la actualidad los resultados sindicales no son iguales a la etapa realizada existe una expectativa positiva por parte de los propios trabajadores que han reconocido que el proceso sindical evaluado implicó beneficios y reivindicaciones fundamentales a su favor. La lógica de los sindicatos, esencialmente es defender derecho y lograr reivindicaciones, cuando hablamos de derechos a priori son de carácter laboral y muy cercanos a lo del tema económico y cuando hablamos de reivindicaciones sin que deje de tener un énfasis económico también este se acerca a los requerimientos de carácter social por lo tanto la esencia del sindicalismo evaluado en este centro laboral se define como proactiva, cumplidora de esos mandatos principistas y que a la fecha son reconocidos y recordados por su carácter pro laboral y pro trabajador.

Habiendo suscrito estos elementos de discusión me permiten invocar literalmente la pregunta principal ¿Qué grado tuvieron los impactos sociales y gremiales al movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica, durante el periodo 2010 – 2012?

Esta inquietud y cuestionamiento obligo a priori una necesidad de respuesta la que se vino hilvanando desde el planteamiento del plan de trabajo de esta tesis y que conforme a los marcos teóricos y a los resultados recogidos me permiten pasar a la conjetura hipotética a respuesta razonada en favor a la hipótesis nula que paso a transcribir Los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica durante el periodo 2010 – 2012 fueron de grado positivo.

En razón de lo estrictamente expresado téngase presente como resultado de esta investigación declaro que la gestión y proceso sindical asumido por los dirigentes del sindicato en cuestión dentro de lo gremial y social fue de impacto de grado positivo.

CONCLUSIONES

1. El movimiento sindical de trabajadores (sindicatos) son fundamentales para la cohesión y consecución social, en este trabajo he demostrado con la amplitud y severidad científica y académica que la progresión y progreso de una estructura de esta naturaleza ha posibilitado coberturas sociales e institucionales dentro de un marco de respeto al derecho así como de un enfoque y perspectiva de beneficio para los trabajadores.
2. El estudio fue realizado en campo en un plazo temporal que acaecido 2010 – 2012, pero que sin embargo ha permitido hacer un preliminar análisis de tiempo y efectos de tiempo, es decir los resultados en un proceso sindical de aquellos años ya no son los mismos de ahora en tal centro de trabajo, no fueron materia de este estudio, sin embargo, son reconocidos y existe una expectativa para un nuevo proceso que tenga análoga naturaleza.
3. La situación gremial nacional no ha sido de fondo de interés de este trabajo de investigación, sin embargo, no he podido dejar de lado reconocer las duras condiciones en las cuales se realiza actualmente, por un lado las políticas públicas anti laborales, la flexibilización laboral y otra serie singularidades que el mercado del trabajo debilitan al movimiento gremial en este sentido concluyo que existen un debilitamiento estructurado.
4. Existe una expectativa de reflotamiento de movimiento sindical de tal centro de trabajo por ello también es categórico indicar que existe la necesidad de un acompañamiento que provenga de sus propias bases y garantice un re direccionamiento del movimiento sindical.

RECOMENDACIONES

1. Al ministerio de trabajo: Hacer una campaña de promoción y sensibilización para que se estimule la vigencia real de las directivas de los sindicatos en todos los sectores públicos y privados de la región de Huancavelica a fin de brindar legalidad y legitimidad al movimiento sindical.
2. A los órganos tutelares del estado en particular Poder Judicial y Ministerio Público: Si bien es cierto los conflictos laborales colectivos no les atañen de entrada salvo que estén en proceso sería correcto de que desde tales instituciones exista un acompañamiento para vislumbrar acciones de cohesión conjunta y de una manera se conviertan pues en entes que puedan apoyar la disminución de los efectos sociales cuando todos estos se encuentran en conflicto.
3. A las universidades y centros de estudios superiores: A continuar estimulando los estudios sobre esta rama de derecho y promoverlas también de forma transversal con estudios de psicología, sociología y antropología toda vez que esto no solo es un problema legal sino también transversal de las ciencias sociales, adicionalmente se debe promover procesos de asesoría y acompañamiento legal a los entes gremiales desde clínicas jurídicas que se debe implementar.
4. A los trabajadores públicos y privados: A estimularlos e instarlos a que encuentren un espacio de diálogo que les permitan seguir emulando el desarrollo de sindicatos serios y moralmente sean la vanguardia de los trabajadores en sus luchas por sus reivindicaciones y sus más caras aspiraciones sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 27815, L. N. (1996). *Ley del Código del Ética de la Función Pública*. LIMA: SAN MARCOS.
- ABAD YUPANQUI, S. (2010). CONSTITUCION Y PROCESOS CONSTITUCIONALES. ESTUDIO INTRODUCTORIO, LEGISLACION, JURISPRUDENCIA E INDICES. En *CUARTA EDICION* (págs. 26-27). LIMA.
- AROSTEGUI, J. (2013). LARGO CABALLERO.EL TESON Y LA QUIMERA . BARCELONA, ESPAÑA.
- BAILON, R. (2004). *LEGISLACION LABORAL*. MEXICO.
- BIELSA. (1992). *La Función Pública*. BUENOS AIRES : DEPALMA.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2011). *LA CLAUSULA DEL ESTADO SOCIAL EN LA CONSTITUCION. ANALISIS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES*. LIMA.
- BODAS MARTIN, R. (2002). LA JORNADA LABORAL. MADRID: DYKINSON.
- BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO, 259-2007 (19 de DICIEMBRE de 2007).
- C. Marx y F. Engels. (5 de marzo de 1872). *Lucha de clases*. Obtenido de lucha de clases: <http://www.luchadeclases.org.ve/marxismo/teoria-marxista/6630-marx-versus-bakunin-las-pretendidas-escisiones-en-la-internacional>
- C.H.J., S. (2008). GUIA PROYECTO DE INVESTIGACION.
- CABANELLAS, G. (1980). *DICCIONARIO DE ERECHO USUAL*. BUENOS AIRES: HELIASTA SRL 14° EDICION.
- CABANELLAS, G. (2012). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*.
- CALVA, J. L. (2012). DERECHOS Y POLITICAS SOCIALES VOL.12. En J. L. CALVA. MEXICO D.F.
- CAPPELLETTI, Á. J. (16 de julio de 2013). *PORTAL LIBERTARIO*. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de PORTAL LIBERTARIO: <http://www.portaloaca.com/pensamiento-libertario/textos-sobre-anarquismo/7758-la-evolucion-del-pensamiento-filosofico-y-politico-de-bakunin.html>
- (1990). *CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS*. LIMA: JURISTA EDITORES.
- Casas, R. C. (2008). *ORGANIZACIÓN EN EL PERÚ DE UN SINDICATO EN LA EMPRESA*. PERU.
- CHIPOCO CACEDA, C. (1981). *LA CONSTITUCIONALIZACION DEL DERECHO DL TRABAJO EN EL PERU*. LIMA.

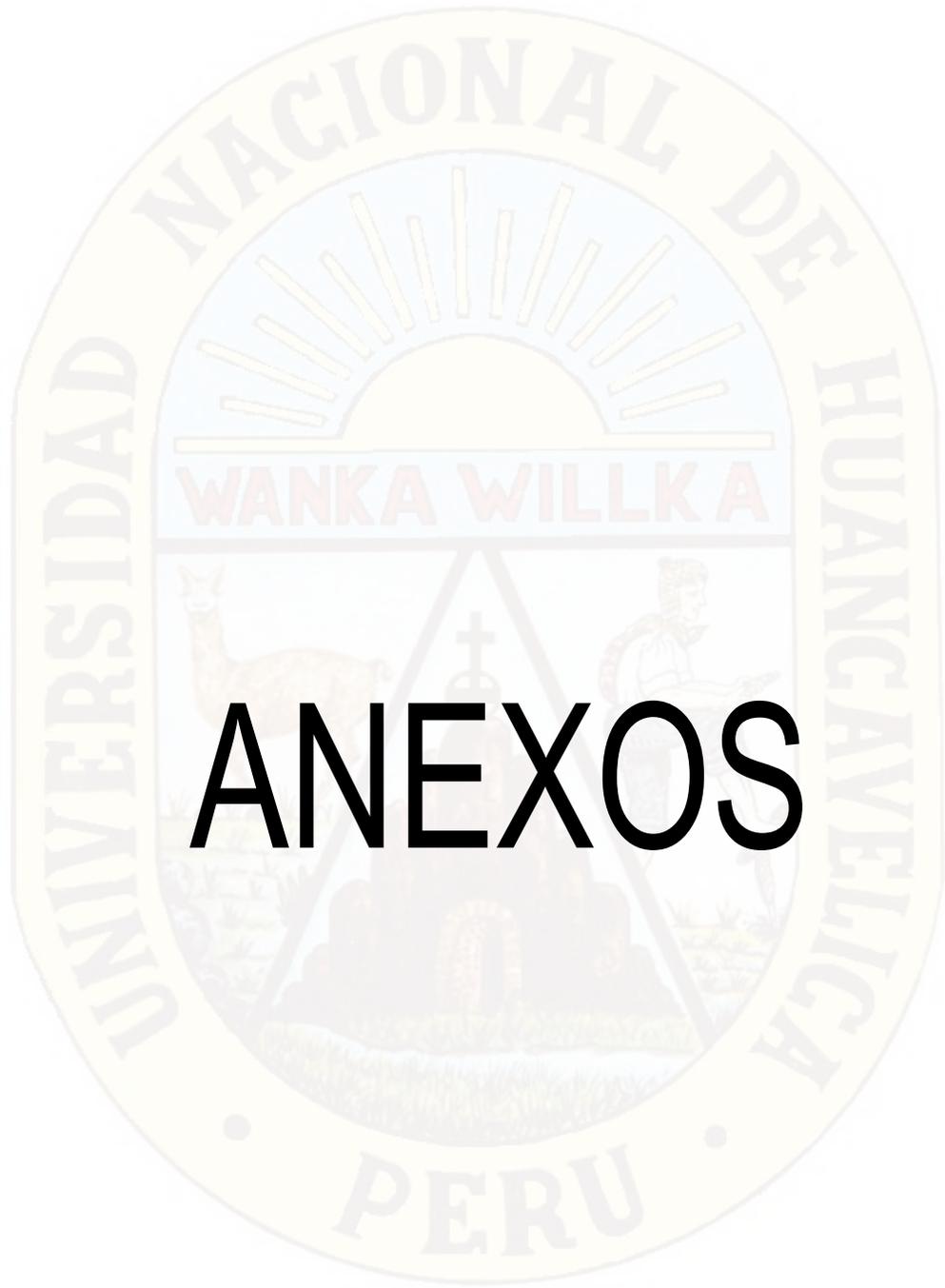
- Chumacero, J. C. (2010). *EL CONFLICTO DE LAS NORMAS EN EL ESPACIO EN EL DERECHO LABORAL PERUANO*. PERU.
- CHUMACERO, J. C. (2010). *EL CONFLICTO DE LAS NORMAS EN EL ESPACIO EN EL DERECHO LABORAL PERUANO*. LIMA - PERU.
- DIAZ, S. C. (s.f.). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA*.
- DICCIONARIO JURIDICO DE DERECHO LABORAL*. (1983). ARA.
- EKMEKDJIAN. (1987). *“La Estabilidad del Empleado Público en el nuevo Estatuto del personal civil de la administracion publica nacional*. lima: editores.
- EL PERU EN UNA REPUBLICA DEMOCRATICA Y SOCIAL, INDEPENDIENTE Y SOBERANA EN EL TRABAJO, ARTICULO 49 (CONSTITUCION POLITICA DEL PERU 1979).
- enciclopédico, D. (2009). *Diccionario enciclopédico popular ilustrado salvat*.
- Farfan, R. C. (2011). *Monografias.com*. Obtenido de Monografias.com:
<http://www.monografias.com/trabajos35/el-sindicato/el-sindicato.shtml>
- FERRAJOLI, L. (2006.). *“Derechos y garantías: la ley del más débil”*. Trotta. Madrid. .
- FRANCE, J. (14 de julio de 2014). *EXPATICA.COM*. Obtenido de www.EXPATICA.COM
- GONZALES GARCIA, M. J. (2006). *TECNICAS DE NEGOCIACION. ANTEQUERA: INNOVACION Y CUALIFICACION*.
- Héctor Zapirain, Ignacio Zubillaga, Gabriel Salsamendi. (2010). *Historia del Movimiento Sindical*.
- HECTOR ZAPIRAIN; IGNACIO ZUBILLAGA; GABRIEL SALSAMENDI. (2010). *Historia del Movimiento Sindical*.
- HECTOR ZAPIRAIN; IGNACIO ZUBILLAGA; GABRIEL SALSAMENDI. (2010). *HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL*.
- Héctor Zapirain; Ignacio Zubillaga; Gabriel Salsamendi. (2010). *HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL*.
- HUANCAVELICA, H. D. (2013 - 2017). *PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL*. HUANCAVELICA, HUANCAVELICA, PERU.
- HUANCAVELICA, H. D. (2013 - 2017). *PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL* . HUANCAVELICA, HUANCAVELICA, PERU.

- HUNCAVELICA, H. D. (2013 -2017). PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL. HUANCAVELICA, HUANCAVELICA, PERU.
- IBAÑEZ Y GARCIA-VELASCO, J. L. (Siglo Veintiuno de España). "La despenalización del aborto voluntario en el ocaso del siglo XX". Madrid.
- INDACOCHEA PREVOST, U. (2008). ¿RAZONABILIDAD, PROPORCIONALIDAD O AMBOS? UNA PROPUESTA DE DELIMITACION DE SUS CONTENIDOS A PARTIR DEL CONCEPTO DE PONDERACION. *THEMIS-REVISTA DE DERECHO*, 98.
- JAHODA, M. (1986). *EMPLEO Y DESEMPLEO: UN ANALISIS SOCIO-PSICOLOGICO*. MADRID: MORATA.
- Jaimés, K. M. (2008). *LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y SUS MODOS DE SOLUCION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO VENEZOLANO*. VENEZUELA.
- JAIMES, K. M. (2008). *LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y SUS MODOS DE SOLUCION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO VENEZOLANO*. VENEZUELA.
- Julián Pérez Porto y Ana Gardey. (2010). *CONCEPTO.DE*. Obtenido de *CONCEPTO.DE*: <http://concepto.de/sindicato/>
- Juliani, M. L. (2011). *la proteccion de la actividad sindical en la ley 17.940*. uruguay.
- JULIANI, M. L. (2011). *LA PROTECCION DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LA LEY 17.940*. URUGUAY.
- LANDA ARROYO, C. (s.f.). *LA CONSTITUCIONALIZACION DEL DERECHO PERUANO*.
- LANDA ARROYO, C. (s.f.). *LA CONTITUCIONALIZACION DEL DERECHO PERUANO*. En C. LANDA ARROYO.
- LENGUA, D. D. (s.f.). *HUELGA*.
- LIZANO, C. G. (2015). *DERECHO DE HUELGA, ESQUIROLAJE INSPECCION LABORAL*. PERU - LIMA.
- Lizano, C. G. (2015). *DRECHO DE HUELGA, ESQUIROLAJE E INSPECCION LABORAL*. PERU.
- Luis., P. S. (2002.). *Derechos fundamentales, Neoconstitucionalismo y Ponderación Judicial*. . Lima. : Palestra Editores. .
- MARIENHOFF. (1987). *TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO*. LIMA: ZAVALIA.
- MARIENHOFF. (1989). *Tratado de Derecho Administrativo*. LIMA: SAN MARCOS.

- Moreno, D. D. (2013). *LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS. CASO COLOMBIANO*. COLOMBIA.
- MORENO, D. D. (2013). *LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS. CASO COLOMBIANO*. COLOMBIA.
- OIT. (s.f.). LA LIBERTAD SINDICAL.
- OSEDA, D. (2008). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. PIRAMIDE.
- Oseada, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. PERU: PIRAMIDE.
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, S. Y. (s.f.). FUNDACION ACCION PRO DERECHOS HUMANOS.
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. (16 de DICIEMBRE de 1966).
- PALOMEQUE, M. C. (1986). *DERECHO SINDICAL ESPAÑOL*. MADRID: TECNOS.
- PARADA. (1994). *PRESUNCION FAVORABLE A LA NATURALEZA ADMINISTRATIVA DEL CONTRATO*. FRANCIA: QUINTERO.
- PEPE, R. (07 de abril de 2006). *wikipedia*. Recuperado el 2018 de enero de 04, de wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical
- PICCONE. (1977). *Empleo público*. BUENOS AIRES: Enciclopedia Jurídica Omega.
- Piñon, C. (29 de noviembre de 2016). Obtenido de <http://comunismo3y4.blogspot.pe/2016/11/comunismo-termino-politico-desarrollo.html>
- POLO SANTILLAN, M. Á. (Lima). *“Ética y Razón Práctica”*. 2009.: Editorial Loto Blanco.
- PRO, B. (s.f.). En B. PRO.
- PRO, B. (s.f.). En B. PRO.
- Proudhon, P.-J. (1840). *¿QUE ES LA PROPIEDAD?*
- RAFAEL, G. M. (s.f.). *FORMACION SOCIO CULTURAL*. WIKISPACES.COM.
- Romero, C. J. (2012). *LA LIBERTAD SINDICAL EN EL ECUADOR Y LA GARANTIA DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES*. ECUADOR.
- ROMERO, C. J. (2012). *LA LIBERTAD SINDICAL EN EL ECUADOR Y LA GARANTIA DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES*. ECUADOR.

- Romero, W. C. (2015). *EL FUERO SINDICAL Y LA PROTECCION DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL PERIODO DE PRUEBA*. PERU.
- Romero, W. J. (2015). “*EL FUERO SINDICAL Y LA PROTECCION DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL PERIODO DE PRUEBA*”. PERU.
- ROMERO, W. J. (2015). *EL FUERO SINDICAL Y LA PROTECCION DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL PERIODO DE PRUEBA*. TRUJILLO - PERU.
- Ruiz, E. S. (2011). *la tension del modelo sindical argentino*. argentina.
- RYALL, J. (5 de SEPTIEMBRE de 2013).
- Salazar, C. (2008). *Guía de Proyecto de Investigación Concytec-Fencyt*. peru.
- SALDAÑA, J. (2004). *INVESTIGACION CIENTIFICA*. LIMA.
- SALDAÑA, J. (2004). *INVESTIGACION CIENTIFICA*. LIMA: Ediciones Cccplie.
- SANCHEZ CARLESSI, H. (1962). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* .
- SANCHEZ, R. (2009). *HUELGA* .
- SEBASTIAN, R. E. (2011). *LA TENSION DEL MODELO SINDICAL ARGENTINO*. ARGENTINA.
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 10777-2006-PA (TRIBUNAL CONTITUCIONAL 7 de NOVIEMBRE de 2007).
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (SUPREMO 19 de FEBRERO de 2001).
- SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO (22 de JULIO de 1995).
- SOCIAL, D. (15 de SETIEMBRE de 2016). *WIKIPEDIA*.
- Somavia, J. (1999). *organismo internacional de trabajo*. Obtenido de <http://www.situn.org/wp-content/uploads/info-general-oit.pdf>
- THE NOBEL PEACE PRIZE*. (24 de MARZO de 2013). Obtenido de WWW.NOBELPRIZE.ORG
- THOMAS, A. (s.f.). ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- TRABAJO, C. C. (13 de SETIEMBRE de 2016). *WIKIPEDIA*. Obtenido de WWW.ES.WIKIPEDIA.ORG
- TRABAJO, O. I. (1948). *CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION*.

- TRABAJO, O. I. (2002). *UNA GLOBALIZACION MAS JUSTA Y LA DEFENSA DE LA IDENTIDAD CULTURAL*.
- Tristán, F. (2005.). *Seminario Nacional 25 Años de Feminismo en el Perú "25 años de feminismo en el Perú: historia, confluencias y perspectivas"*. Lima: Heinrich Böll Stiftung.
- Valiente, F. A. (2015). *LA VULNERACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL PERÚ*. trujillo.
- Vega, M. E. (2011). *EL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR LOS CONTRATOS Y PACTOS COLECTIVOS*. guatemala.
- VICTORIA, D. C. (1976). *El Aborto: su legalizacion en el Perú*. Lima.
- VIDALON, J. C. (2008). *EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTONOMO*. MADRID.
- WIKIPEDIA - LIBERTAD SINDICAL. (12 de SETIEMBRE de 2016). Obtenido de ES.WIKIPEDIA.ORG
- WIKIPEDIA - MOVIMIENTO SINDICAL. (15 de SETIEMBRE de 2016). Obtenido de ES.WIKIPEDIA.ORG
- WIKIPEDIA - NEGOCIACION COLECTIVA. (12 de SETIEMBRE de 2016).
- WIKIPEDIA - ORGANIZACION . (12 de SETIEMBRE de 2016). Obtenido de ES.WIKIPEDIA.ORG
- Wikipedia. (26 de SETIEMBRE de 2017). *Wikipedia*. Obtenido de Wikipedia:
https://es.wikipedia.org/wiki/Corrientes_del_pensamiento_anarquista
- Wikipedia. (24 de setiembre de 2017). *Wikipedia*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Marxismo-leninismo>
- WIKIPEDIA. (09 de NOVIEMBRE de 2017). *WIKIPEDIA ENCICLOPEDIA LIBRE*. Recuperado el 10 de NOVIEMBRE de 2017, de WIKIPEDIA ENCICLOPEDIA LIBRE:
<https://es.wikipedia.org/wiki/Socialismo>
- WIKIPEDIA. (08 de NOVIEMBRE de 2017). *WIKIPEDIA ENCLIPODEIA LIBRE*. Recuperado el 10 de NOVIEMBRE de 2017, de WIKIPEDIA ENCLIPODEIA LIBRE:
<https://es.wikipedia.org/wiki/Comunismo>



FICHA DE ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ENCUESTA

Sr(a) mediante la presente le expreso mi saludo, en esta oportunidad sírvase en colaborar con la presente encuesta el mismo que servirá para concretar mi tesis de investigación titulado “LOS IMPACTOS SOCIALES Y GREMIALES DEL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA/2010 – 2012”, dicha encuesta es **TOTALMENTE ANONIMA**, quedo de usted atentamente agradecido.

Siendo las siguientes preguntas:

Nº	DESCRIPCION	SI	NO
01	Para Ud. ¿Es correcta la posibilidad de que los trabajadores vuelvan a sentirse protegidos por los sindicatos?	X	
02	¿Cómo trabajador sindicalizado participa en las actividades sindicales?	X	
03	Usted cree que la libertad sindical ¿Es un instrumento útil para el objetivo de igualdad?	X	
04	En el Hospital Departamental de Huancavelica ¿Los trabajadores sindicalizados cumplen con su estatuto?		X
05	Usted conoce ¿Qué son los conflictos laborales?	X	
06	Sabe usted ¿Qué los conflictos laborales y sindicales se dieron en el Hospital Departamental de Huancavelica?	X	
07	¿El sindicato de trabajadores durante el periodo 2010 - 2012 planteo reivindicaciones?	X	
08	A razón de los conflictos llevados a cabo en el año 2010 – 2012 en el Hospital Departamental de Huancavelica ¿Usted conoce si se solucionaron tales conflictos?	X	
09	¿Los trabajadores durante el periodo 2010 – 2012 los servidores del Hospital Departamental de Huancavelica percibieron y/o recibieron los beneficios de las negociaciones colectivas?	X	
10	Es hoy ¿El sindicalismo un instrumento útil para la lucha social?	X	
11	¿Conoce cuáles son las principales normas internacionales sobre la libertad sindical y derecho de negociación colectiva?		X
12	Conoce usted si ¿Las normas de la OIT incluyen el derecho de la libertad sindical?	X	

MUY AGRADECIDA LA TESISISTA.

OTROS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



E. P. DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
 Ciudad Universitaria Paturpampa

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Huancavelica, 30 de Junio 2017

OFICIO MULTIPLE N° 005-2017-EPDyCCPP-D-UNH

SEÑORES:

Dr. JULIO CÉSAR ALVAREZ LEÓN

Director del Hospital Departamental de Huancavelica

HECTOR FERNANDO RAYMUNDO CASIA

Secretario General del Sindicato de trabajadores
 del Hospital Departamental de Huancavelica



Presente.-

ASUNTO: SOLICITO FACILIDADES A ESTUDIANTE PARA REALIZAR ENCUESTAS.

REF. RESOLUCIÓN DECANAL N°061-2017-RD-FDyCCPP-UNH

Mediante el presente, le expreso mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas y el mío propio, en atención al documento de la referencia, y concedores de su espíritu de colaborar para los jóvenes estudiantes, solicito dar facilidad a la estudiante **VARJE ESTEBAN, Liliana Graciela** para realizar encuestas a los profesionales sindicalizados de la Entidad, en virtud a la investigación – tesis titulado: **"LOS IMPACTOS SOCIALES Y GREMIAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA/2010-2012"** toda vez que cuenta con aprobación de resolución decanal N°061-2017-RD-FDyCCPP-UNH. Adjunto documento de la referencia para la encuesta en mención.

Esperando su fina atención al presente, me suscribo de usted.

Atentamente,



Cc:
 Arch. (2)

FRM/Paula

PN.R.DOC: 00048907
 N.R.EXP.:00047699

[Handwritten signature]
 RAYMUNDO CASIA, Hector
 SUTSA - HUCA
 HRECVU

07-06-17.



SOLICITO: SE ENVIE OFICIO A INSTITUCION PARA REALIZACION DE ENCUESTAS.

SEÑOR DIRECTOR DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

S.D.

Liliana Graciela Varje Esteban, identificada con D.N.I. N° 70124988, domiciliado en Av. San Juan Evangelista S/N, con código de matrícula N° 2011511079, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica, me presento y expongo lo siguiente:

Que, mediante Resolución Decanal N° 061-2017-RD-FDyCCPP-UNH, de fecha 21 de marzo de 2017, donde se me autoriza ejecutar el proyecto de investigación "LOS IMPACTOS SOCIALES Y GREMIAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAMELICA/2010-2012", por lo cual me apersono a su digno despacho para **SOLICITARLE SE SIRVA ENVIAR OFICIO** al Hospital Departamental de Huancavelica, para poder realizar las encuestas a los profesionales sindicalizados de dicha entidad.

Donde el oficio deberá ser remitido al:

► Dr. Julio Cesar Álvarez León.

Director del Hospital Departamental de Huancavelica (a efectos de pedir autorización para la realización de encuestas dentro de dicha entidad).

► Héctor Fernando Raymundo Casia.

Secretario general del sindicato de trabajadores del hospital departamental de Huancavelica

Sin otro en particular me despido de Ud. Esperando poder alcanzar mi pedido por ser de justicia.

Huancavelica, 22 de Junio de 2017


LILIANA GRACIELA VARJE ESTEBAN
COD. MATRICULA N° 2011511079

FENUTSSA

FEDERACION NACIONAL UNIFICADA DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD
SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS DE LA
PERIFERIA DE LA PROVINCIA DE HUANCVELICA

BASE DE LA CGTP – CITE
¡Salud Unida, Clasista y Combativa!

“Año de la consolidación del Mar de Grau”

GOBIERNO REGIONAL HUANCVELICA
SECRETARIA GENERAL
MESA DE PARTES.

08 MAR 2016

Reg. Doc. 43042

Reg. Exp. 34:925

Folio: 01 Hora: 4:22 p.m. Firma: G

Huancavelica, 29 de Febrero de 2016.

OFICIO N° 003/FENUTSSA-SUTAAP-PROVINCIA-HVCA/2016.

**SEÑOR (A) : PRESIDENTE DE LA COMISION ESPECIAL DEL D.U. N° 037-94.
GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA**

**ASUNTO: SOLICITAMOS RESOLUCION DE
RECONOCIMIENTO DE DEUDA DE
LOS INTERESES LEGALES D.U N°
037-94 EN VIA ADMINISTRATIVA.**

Tengo el agrado de dirigirme a su digno despacho con la finalidad de hacerle llegar los cordiales saludos a nombre de los trabajadores del Sector Salud de Huancavelica, y luego pasar a manifestarle lo siguiente:

Que, siendo la Federación Nacional Unificada de Trabajadores del Sector Salud – Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales y Administrativos de la Periferia de Huancavelica, Instancia máxima de Representación de los trabajadores del Sector Salud, acudimos a su aita representación a fin de exponerle lo siguiente:

Siendo de necesidad contar con una **RESOLUCION DE RECONOCIMIENTO DE DEUDA PENDIENTE DE LOS INTERESES LEGALES DEL D.U N° 037-94 EN VIA ADMINISTRATIVA**, por parte del pliego (Gobierno Regional de Huancavelica), dentro de los marcos legales vigentes del Artículo. 3°.- del Decreto Ley N° 25920 donde establece: “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extra judicialmente.

Acudimos a su representada a fin de que ordene a quien corresponda se tramite y se formalice nuestro requerimiento dentro de los términos de ley, contemplados en la ley de procedimientos administrativos ley N° 27444, sobre el derecho de petición y al amparo de la ley N° 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, art. 8.

Nos suscribimos de usted esperando sea oportuna su atención, además de permitimos de hacerle llegar nuestra consideración y estima personal.

DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HUANCVELICA

Solis Chahuayo

**Solis CHAHUAYO AMPA
SUB SEC.GENERAL**

Sindicalmente

Vicente P. Mansilla Pérez

**Vicente P. MANSILLA PEREZ
SEC. ORGANIZACION**

SUTSSA

SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES H.D.H.

¡Salud Unida Clasista y Combativa!

MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL
HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HVCA
OFICINA DE CLASIFICACIÓN Y REGISTRO

10 MAR. 2016

REGISTRO: 03745
HORA: 4:45 PM FIRMA: [Firma]
FOLIO: 05

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

INFORME Nº 003 /FENUTSSA-SUTA-HR – HVCA-2016.

A : LIC. ADM. SANDRO ÑAHUERO GUZMAN
JEFE DE LA OFICINA DE PERSONAL-HRH/HVCA.
ASUNTO : REF. CIRCULAR Nº 034-2016-OGRH/MINSA.
FECHA : Huancavelica 10 De Marzo del 2016.



Tenemos el agrado de dirigirme a su digno despacho con la finalidad de hacerle llegar los cordiales saludos a nombre del mío propio, y de quienes conformamos el Sindicato, y de los trabajadores del Hospital Regional de Huancavelica, y luego pasar a manifestarle lo siguiente:

Que siendo miembros de la federación nacional unificada trabajadores del sector salud FENUTSSA- ente representativo a Nivel Nacional quienes vienen participando en la mesa de dialogo, y nosotros como sindicato unificado de los trabajadores asistenciales del hospital regional de Huancavelica, acudimos a su alta representación a fin de exponer lo siguiente:

Que, teniendo conocimiento del OFICIO CIRCULAR Nº 034-2016-OGRH/MINSA, se solicita la actualización de información acerca de la deuda de los devengados e intereses legales respecto al artículo 2 del decreto de urgencia Nº 037-94 con o sin sentencia judicial para que se emita con la información solicitada por el Ministerio de Salud en los plazos establecidos en beneficio de todo los trabajadores que no han percibido sus intereses de acuerdo a las leyes establecidas.

Señor Jefe de la oficina de recursos humanos ordene a quien corresponda y Delege a las instancias correspondientes para su cumplimiento respectivo, a continuación se anexa la relación de personal-HDH sin sentencia judicial en su gran mayoría y con sentencia judicial con sus expedientes respectivos.

Av. Andrés A. Cáceres s/n Yananaco - Huancavelica



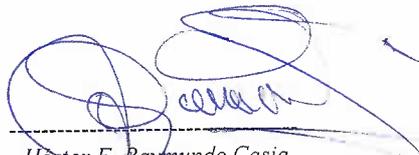
SUTSSA

SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES H.D.H.

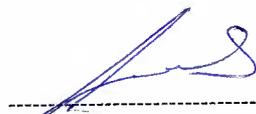
¡Salud Unida Clasista y Combativa!

Nos suscribimos de usted esperando sea oportuna su atención, además de permitirnos de hacerle llegar nuestra consideración y estima personal.

Atentamente



Héctor F. Raymundo Casia
SECRETARIO GRAL SUTSSA



Fortunato, Huaman Nahui
SECRETARIO ACTAS Y ARCHIV.



Luis, Retamozo CCanto
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN



Juan, Paytan Montes
SEC. PRENSA Y PROPAG.

CC.
Unid. PP y PP
Unid. Logist.
Adm.
Archiv.

Av. Andrés A. Cáceres s/n Yananaco - Huancavelica

N º	RELACION DEL PERSONAL DECRETO DE URGENCIA 037-94 DE LOS INTERESES CON Y SIN SENTENCIA HRRVCA
01	MAGNA CENCIA DE LA CRUZ JURADO
02	MARTHA TORIBIA HUAMAN FLORES
03	VICTORIA ENRIQUEZ CAYLALHUA
04	EFRAIN CHAVEZ BORDA
05	ESTELA MORALES LAGONES
06	FREDY RIVERA TRUCIOS
07	BILLY GOMER ESTEBAN RIVAS
08	ANDRES WILFREDO QUISPE TINCOPA
09	SIMION SUÑIGA CLEMENTE
10	MARIA DELGADO ZUÑIGA
11	HORTENCIA BENDEZU MARTINEZ
12	VICTOR RAUL ESCOBAR FERNANDEZ
13	ILDAURA PUZA FLOREZ
14	ABIGAEL YARANGA FERNANDEZ
15	DIONISIO ESTEBAN CAHUANA PEREZ
16	FERNANDO JURADO CHAHUAYO
17	DORIS CRISTINA CABRERA VELASQUEZ
18	SADITH HELEN RAMOS ARIZAPANA
19	RAUL LIDER MENDOZA FERNANDEZ
20	CLARIZA ARIZAPANA TAYPE
21	FORTUNATO HUAMAN ÑAHUI
22	JERONIMO HUAMAN GIRALDES
23	PAULINO MESCUA DIAZ
24	JUSTINA MATAMOROS RODRIGO
25	ALEJANDRA RODRIGUEZ JARA
26	WALTER MIRANDA SOVERO
27	MARGARITA PEÑA PALOMINO
28	GAUDENCIA RAMIREZ MARAVI
29	HUGO MENDOZA CASTRO
30	DORA JUSTINA MENDOZA CASTRO
31	EDGAR RIVEROS MEDINA
32	GUMERCINDA CAUCHOS ESPINOZA
33	ROGELIA CAYLLAHUA ARISTION
34	HECTOR FERNANDO RAYMUNDO CASIA
35	EMILIA RODRIGUEZ MARCAS
36	JUAN PAYTAN MONTES
37	JUAN JOSE CHANCHA JAIME
38	ELVIRA CAYLLAHUA
39	NINFA HUARCAYA MENDOZA

