

# **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**

**ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO**



## **El Registro Sindical**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OBTENER EL TITULO  
PROFESIONAL DE ABORAGO**

**Autora:**

**Erika Alejandra, Blanco Farro**

**Asesor:**

**Abg. Teresa Luperfina Miranda Chauca**

**HUACHO – PERU  
2018**



## DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

*A mis familiares que me apoyaron en la culminación  
de mi carrera profesional de Derecho y Ciencia  
Política  
¡Gracias a todos ellos...!*

## **PRESENTACION**

En América Latina, la aparición del movimiento sindical fue posible, desde fines del siglo XIX, por el desarrollo de la empresa capitalista y, como una consecuencia dialéctica de ésta, por el nacimiento y expansión de la clase obrera.

Sus impulsores iniciales fueron, en gran parte, los obreros europeos emigrados y refugiados políticos. Muchos de ellos habían participado en la Comuna de París en 1871, y se exiliaron en América para librarse de los fusilamientos y la represión, luego que ese primer ensayo de gobierno obrero cayera derrotado por la acción concertada de las burguesías francesa y alemana y sus ejércitos.

Las primeras organizaciones sindicales de América Latina fueron creadas a fines del siglo XIX y a comienzos del XX en Buenos Aires, Montevideo, La Habana, Río de Janeiro y México, como una parte importante de la acción de las primeras células socialistas y anarquistas. Luego, este movimiento se extendió a Chile, al Perú y a otros países de América Latina, en gran parte, gracias a la difusión de una literatura política y sindical editada, principalmente, en Buenos Aires. De esa forma para su control y personalidad sindical se generó el registro sindical en el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

**Palabras Claves:**

<b>Tema</b>	El registro sindical
<b>Especialidad</b>	Derecho

<b>Text</b>	The union register
<b>Specialty</b>	Law

**Keywords:****Línea de Investigación: Derecho**

## INDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>i</b>
<b>PRESENTACION.....</b>	<b>ii</b>
<b>PALABRAS CLAVES.....</b>	<b>iii</b>
<b>INDICE GENERAL .....</b>	<b>iv</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1. ANTECEDENTES.....	2
2. MARCO TEORICO.....	8
2.1. Etimología de registro de sindicatos.....	8
2.2. Concepto de registro sindical .....	8
2.3. Distinción del registro de la autorización previa .....	9
2.4. Necesidad legal del registro.....	10
2.5. Autoridades competentes.....	11
2.6. Documentos que se presentan para el registro .....	12
2.7. Procedimiento registral.....	13
2.8. La personalidad sindical .....	16
2.9. Caracteres de la personalidad sindical.....	17
2.10. Distinción de la personalidad sindical con la personalidad jurídica.....	18
2.11. Facultades inherentes a la personalidad sindical .....	21
2.11.1. Extensión de las facultades .....	21
2.11.2. Clases de facultades .....	22
2.11.2.1. Intervenir en negociaciones colectivas y suscribir convenciones colectivas.....	22
2.11.2.2. Intervenir en procedimientos de inspección como reclamantes...23	23
2.11.2.3. Intervenir en procedimientos judiciales laborales.....23	23
2.11.2.4. Prestar asesoría a organizaciones sindicales de grado inferior o a trabajadores .....	25
2.11.2.5. Formular consultas al Ministerio de Trabajo .....	26
2.11.2.6. Conformar organismos laborales y de seguridad social.....27	27
2.11.2.7. Realizar paralizaciones colectivas del trabajo.....29	29

2.11.2.8. Ejercer, en general, los derechos de defensa y petición ante los empleadores, el Estado y otras personas .....	30
3.    LEGISLACION NACIONAL .....	33
3.1.    Constitución Política del Estado.....	33
3.2.    Declaración Universal de Derechos Humanos: .....	33
3.3.    Pacto Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 3 de enero de 1976 .....	33
3.4.    Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) 23 de marzo de 1976.....	34
3.5.    Convenio de la OIT 87 Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 .....	34
3.6.    Convenio de la OIT 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 .....	34
3.7.    TUO Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 010-2003-TR .....	34
3.8.    Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 011-92-TR	35
4.    JURISPRUDENCIAS .....	38
5.    DERECHO COMPARADO .....	40
5.1.    El registro sindical en España.....	40
5.2.    El registro sindical en Colombia .....	42
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>44</b>
<b>RECOMENDACION .....</b>	<b>45</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>49</b>

## INTRODUCCIÓN

El derecho colectivo que estudia a la organización sindical ha recibido un reconocimiento legal pleno con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 87, de junio de 1948, y 98, de junio de 1949, y con la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en diciembre de 1948. La organización sindical tiene como funciones más importantes el trato colectivo con los empleadores y con el Estado para la fijación de las remuneraciones, la adquisición de nuevos derechos sociales y la defensa de los derechos ya adquiridos. Su ámbito se extiende a nuevos grupos de trabajadores en relación de dependencia, incluidos quienes prestan servicios en la administración pública, y a grupos cada vez más numerosos de trabajadores independientes.

Sin embargo, la lucha por la vigencia de este derecho no ha concluido. Incluso en algunos países altamente industrializados y con democracias políticas estables surgen obstáculos contra la organización sindical y se trata de neutralizar a sus dirigentes despidiéndolos de sus puestos de trabajo. Esta modalidad de acción de la mayor parte de empresarios es más frecuente en los países menos desarrollados industrialmente y más propensos al establecimiento de gobiernos autoritarios, en los que se llega a la prohibición directa, en unos casos, y velada, en otros, de la libertad sindical, a la despedida masiva de los trabajadores sindicalizados y a su represión policial. De modo general, en los países industrialmente más desarrollados, se considera, que la vigencia real de la libertad sindical constituye una garantía para la democracia política.

Por tanto, el presente trabajo, se hace un estudio específico y exclusivo del registro sindical, iniciando por sus antecedentes, su marco teórico, la legislación, su jurisprudencia, la comparación con otros países, finalmente sus conclusiones, recomendaciones y análisis de un caso práctico, con el cual nos permite entender las teorías contenidas en la monografía.

**La autora**



## 1. ANTECEDENTES

Según Rendón Vásquez Jorge (2004), los antecedentes de la organización sindical podrían encontrarse en las asociaciones formadas por los compañeros u oficiales de los talleres artesanales en la Edad Media para defenderse de los maestros y velar por sus intereses.

En los talleres artesanales trabajaban los maestros, propietarios de estos establecimientos; los aprendices, que eran menores de edad incorporados al empleo mediante un contrato de aprendizaje; y los compañeros u oficiales, que prestaban servicios a los maestros luego de haber cumplido el período de aprendizaje. No se podía ser maestro sin haber trabajado previa y sucesivamente como aprendiz y compañero. Sin embargo, no todos los compañeros llegaban a la categoría de maestro; sólo accedían a esta posición los compañeros que aprobaban un examen tomado por la corporación, consistente en la realización de una obra maestra, y disponían del dinero suficiente para pagar los altos derechos exigidos por la corporación y para adquirir los medios de producción.

Los maestros, los compañeros y los aprendices debían pertenecer obligatoriamente a la corporación del oficio, cuya dirección estaba reservada a los maestros. Aunque la corporación defendía los intereses de los artesanos en general, era fundamentalmente una entidad al servicio de los maestros.

Considerando que sus intereses diferían de los intereses de los maestros, los compañeros trataron de organizarse en asociaciones propias desde el siglo XII, casi siempre clandestinas, a las que se denominó en Francia *compagnonnages*. En los siglos XV y XVI, tales organizaciones se desarrollaron, en gran medida, luego que la maestría pasó a ser, de hecho, un privilegio de los hijos de los maestros.

La organización sindical no tiene como antecedente a la corporación, que era una asociación pluriclasista, sino a los *compagnonnages*. A Estos se extinguieron cuando declinaron los talleres artesanales. Las nuevas organizaciones de obreros aparecieron como una consecuencia del desarrollo de la empresa capitalista impulsada por la revolución industrial.

Por otra parte, la Revolución burguesa de Francia, de 1789, atacó, por ello, no sólo al feudalismo, para destruirlo y posibilitar el desarrollo pleno del capitalismo, sino también a la clase obrera para impedir su organización. La Ley Le Chapelier, aprobada por la Convención en 1791, prohibió toda forma de asociación laboral, y proscribió expresamente las corporaciones artesanales y las asociaciones de obreros, disposición a la que se agregarían luego las sanciones penales por el delito de asociación laboral. En 1799, en Inglaterra se dio una ley semejante. En el resto de Europa se procedió del mismo modo. A partir de entonces, ganar el derecho de organización sindical les significó a los obreros de los países actualmente más industrializados casi un siglo de lucha. En otras partes, esta campaña tuvo una duración mayor.

Además, una de las primeras leyes que reconoció la facultad de los obreros de organizarse para tratar con los empresarios fue dada en Inglaterra en 1825. No obstante, las organizaciones creadas a su amparo se disolvieron por efecto de la crisis económica que sobrevino luego.

Ante la prohibición de sindicalizarse, los obreros se vieron obligados a reunirse en asociaciones mutuales cuyo fin era su protección contra ciertos riesgos sociales, o en organizaciones secretas, para escapar a la represión. En unas y otras planeaban sus acciones reivindicativas.

Bajo una presión social intensa, el Gobierno de Napoleón III, de Francia, concedió en 1864 el derecho de coalición por el cual los obreros podían asociarse temporalmente para el trato colectivo con los empresarios.

Durante casi todo el siglo XIX, la lucha sindical fue reivindicativa y política. Correlativamente, la organización sindical no se distinguía de la organización política de la clase obrera. Una misma organización cumplía ambas funciones. Tuvo este carácter la Asociación Internacional de Trabajadores, fundada en Londres en setiembre de 1864 a iniciativa de Carlos Marx. Esta entidad, denominada también la Primera Internacional, desarrolló una gran actividad de formación de dirigentes y de organización de la clase obrera en la mayor parte de países europeos y en Estados Unidos. Fue disuelta en 1876 a causa de la persecución política y de la inconciliable oposición entre sí de las tendencias socialista y anarquista.

La formación del Partido Socialista Obrero Alemán, en Gotha en 1875, fue también un paso decisivo hacia la distinción entre organización sindical y organización política de la clase obrera.

En marzo de 1884, la Tercera República francesa votó la ley de reconocimiento del derecho de organización sindical de los obreros. El gobierno del Partido Republicano tuvo que doblegarse ante la presión obrera. Esta ley, denominada Waldeck - Rousseau, si bien reconocía la libertad de organización sindical, no les acordaba a los sindicatos la plenitud de los derechos de representación de los trabajadores. Sin embargo, con ella, el derecho de asociación obrera con un carácter permanente podía considerarse ya obtenido. Sus disposiciones fueron reproducidas en otros países europeos y se le perfeccionó en cuanto a su contenido y al número de trabajadores comprendidos.

En consecuencia, en los artículos de la Ley denominada Waldeck - Rousseau están contenidos los preceptos fundamentales del Derecho Sindical, reproducidos en los convenios de la OIT 87 de 1948 y 98 de 1949.

El movimiento sindical en el Perú, surgió a comienzos del siglo XX y se desarrolló rápidamente en las dos primeras décadas de ese siglo. Su acción de mayor importancia en esos años fue la lucha por la jornada de 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 D.S. del 19 de enero de 1919 implantando esta jornada en todo el Perú. A partir de entonces, el movimiento sindical no ha cesado de extenderse, pese a la persecución emprendida contra él por los gobiernos dictatoriales, y aún por los regímenes de origen democrático.

El movimiento obrero arribó a una primera etapa de unidad y centralización nacional con la creación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), a iniciativa de José Carlos Mariátegui, en las asambleas del 30 de abril y del 1° de mayo de 1929. Esta central promovió la formación de organizaciones sindicales en todo el Perú y orientó la mayor parte de movimientos huelguísticos y de protesta de aquellos años. Fue disuelta por el D. Ley 6926 del 12/11/1930, expedido por el gobierno militar de Sánchez Cerro, luego que dispusiera una huelga general en protesta por la represión policial de una manifestación obrera en la Oroya con un saldo de veintitrés muertos y numerosos heridos entre los trabajadores. A esa medida del gobierno, siguió una represión generalizada del movimiento obrero y de los partidos de izquierda hasta los primeros años de la década del cuarenta.

El autor Pareja Piedad (1980), narra que el movimiento sindical peruano recibió un nuevo impulso gracias al clima de unión internacional contra el nazifascismo y al apoyo de nuestro país a las potencias aliadas en la segunda guerra mundial. Los dirigentes sindicales de las dos tendencias más importantes en ese momento: la comunista y la aprista decidieron reunir sus esfuerzos en Santiago de Chile, adonde habían concurrido como invitados al II Congreso de la Confederación de Trabajadores de Chile. Con tal propósito suscribieron el Pacto Sindical de Santiago el 16 de setiembre de 1943 por el

cual decidieron la creación de una central única. Esta fue la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), constituida el 1° de mayo de 1944, cuya dirección fue asumida por ambos grupos, aunque con una mayoría de los primeros. La rivalidad entre ambos se reavivó en setiembre de 1944, a causa de la paralización nacional llevada a cabo por esta central contra el alza del costo de vida, a la cual se opusieron los dirigentes sindicales apristas. La proclividad hacia la conciliación con los empresarios y con la clase capitalista en conjunto del sindicalismo aprista, ya manifestada desde la década del veinte, se consolidó entonces como su manera de ser permanente. En las elecciones de la CTP, llevadas a cabo en setiembre de 1945, la corriente aprista, cuya base más importante era la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú y contando con los votos de innumerables organizaciones con muy pocos afiliados, obtuvo la mayor parte de cargos de la CTP.

Moya Obeso Alberto (1977), indica que disconforme con la nueva orientación de esta central, una parte creciente del movimiento sindical peruano buscó agruparse en una nueva central. Luego de varias tentativas, sus esfuerzos se plasmaron en la constitución de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) el 14 de junio de 1968, que vino a ser, en realidad, el resurgimiento de la antigua CGTP. Esta central se ha fortalecido, pese a los ataques y persecución de los gobiernos adictos a las clases empresariales, y es hoy la que más efectivos agrupa.

En 1971 se formó la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), de inspiración democristiana, que no llegó a adquirir importancia entre los trabajadores, y sería luego presa de una grave disensión y de una ruptura en dos fracciones. En 1972 fue creada la Central de Trabajadores de la Revolución Peruana (CTRP), a impulsos de un grupo dentro del gobierno militar instaurado en octubre de 1968 que buscaba controlar una parte del movimiento sindical peruano. Su tentativa careció de éxito, y, desaparecido el apoyo oficial, sólo pudo continuar existiendo por la adhesión de algunas federaciones.

El movimiento sindical se fortaleció en nuestro país, en el período de 1968 a 1989. Luego en agosto de 1990, se instaló en el Perú un régimen de gobierno inclinado hacia el liberalismo económico, con Alberto Fujimori Fujimori, se dejó de fomentar el sindicalismo y desde el gobierno de Transición, entre setiembre del 2000 y julio del 2001. De otro modo en el gobierno de Alejandro Toledo, a partir de agosto de 2001, se recuperó parcialmente el sindicalismo y así se mantiene en la actualidad peruana. Finalmente, en el ámbito jurisdiccional ante la desregulación del sindicalismo el Tribunal Constitucional, en una histórica sentencia expedida el 2/7/2002, respaldó la existencia de los sindicatos hasta la actualidad (2018) al aplicar correctamente las disposiciones de la Constitución relativas a la terminación del contrato de trabajo, al derecho al empleo y a la sindicalización, tal como se aprecian en sus precedentes vinculante y doctrina jurisprudencial.

## **2. MARCO TEORICO**

### **2.1. Etimología de registro de sindicatos**

La palabra "registro" viene del latín *registum*, compuesta con el prefijo *-re* (indica iteración y dirección hacia atrás) y *gestum* (realizado, terminado). Se relaciona con el verbo *regerere* (llevar atrás, relatar por escrito, registrar). De ahí también las palabras *gesto* y *gestión*. (<http://etimologias.dechile.net/?registro>)

La palabra *sindicato* (organización de trabajadores en defensa de sus intereses económicos y laborales) viene del griego *σύνδικος* (*syndikos*), compuesta con: El prefijo *συν-* (*syn-* = *con*), como en *sinagoga*, *sinapsis* y *síndrome*. El verbo *δικειν* (*dikein* = *hacer justicia*), como en *síndico*, *Laodicea* y *dicasterio*. (<http://etimologias.dechile.net/?sindicato>)

### **2.2. Concepto de registro sindical**

Rendón Vásquez Jorge (2004) expone que el registro es, por un lado, un acto de inscripción, y, por otro, una relación de un grupo de personas, actos, cosas o entidades y, por extensión, una entidad que conserva una o varias de esas relaciones. Su finalidad esencial es la publicidad, como garantía de que las personas o cosas registradas existen, o que los actos se han efectuado. En realidad, no es constitutivo de las personas o los actos, si bien, por una ficción de la ley, como lo hace el Código Civil, las personas jurídicas comienzan su existencia desde el momento de su inscripción en el registro (art. 77°). Estas personas no se constituyen por la voluntad del registro como entidad, sino por la de sus miembros constituyentes. El trámite del registro sólo debería conllevar, por ello, los requisitos mínimos para acreditar la constitución de la persona jurídica.

El registro se justifica por la considerable importancia social, política y económica de las organizaciones sindicales, y por la necesidad de acreditar su existencia ante los empleadores, el Estado y los terceros.

En nuestro país, se ha conferido al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la facultad de registrar a las organizaciones sindicales y de llevar el registro sindical, y se ha dispuesto que tales organizaciones deben ser obligatoriamente inscritas en éste.

### **2.3. Distinción del registro de la autorización previa**

Por la Constitución, “el Estado reconoce a los trabajadores el derecho de la sindicalización y garantiza la libertad sindical” (art. 28°). La organización sindical nace, por lo tanto, por la voluntad concertada de sus integrantes, y no por la de un órgano estatal determinado ni por la de alguna otra persona, por ejemplo, el empleador u otras organizaciones sindicales. La autorización previa estatal queda absolutamente excluida en el proceso de surgimiento de la organización sindical.

Para los fines de la publicidad o conocimiento general de que una organización sindical se ha formado, el Estado debe limitarse a constatar este hecho y proceder a su inscripción en un registro especial. Esta constatación debe ser un acto meramente formal de verificación de los requisitos señalados en la ley que la organización sindical debe reunir, acreditados con los documentos a presentarse que el registrador constata, pero no discute. Si algún requisito hubiese sido omitido o si hubiera defectos en los documentos presentados, el registrador debe limitarse a señalarlos a los integrantes de la organización, para que sean subsanados.

Sin embargo, en nuestro país, el registro sindical va más allá de la función indicada. De manera encubierta, la administración pública del trabajo al dictar una Resolución de registro emite, una “autorización previa” para el funcionamiento de las organizaciones sindicales, prohibida por el convenio 87 de la OIT. En otros términos, dada la obligatoriedad del registro y la atribución de la administración pública de expedir la resolución de registro, en la práctica, le es facultativo registrar



o no registrar. Esta intervención, decisiva en la vida de las organizaciones sindicales, es factible por hallarse el registro sindical a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, cuyo manejo es esencialmente político; actitud que satura los actos administrativos de casi todas sus dependencias. Es posible así que el registro sindical sea denegado por motivos políticos, o por las presiones de los empleadores, de otras organizaciones sindicales, o de otras personas, frente a lo cual sólo cabría una contradicción judicial del acto administrativo ilegal o un proceso de amparo, que pueden durar años, o promover una huelga.

La garantía de un registro netamente técnico podría darla un procedimiento de registro como el de las personas jurídicas civiles y comerciales, vale decir que una organización sindical debería acreditar su constitución por escritura pública notarial, incluida la nómina de adherentes firmada, y con su inscripción en los registros públicos, sin la intermediación del Ministerio de Trabajo, al que luego se presentaría, no obstante, el correspondiente testimonio de la escritura con la certificación del registro, de manera que este departamento ministerial conozca qué personas colectivas intervienen en las relaciones laborales.

Por otra parte. Romero Montes Francisco J. (1997) sustenta la necesidad del registro como se aprecia líneas abajo.

#### **2.4. Necesidad legal del registro**

Por el Código Civil, “La existencia de las personas jurídicas de derecho privado comienza el día de su inscripción en el registro. Sin embargo, si antes han practicado actos civiles de los que están permitidos, los efectos de la inscripción se retrotraen a la fecha en que esos actos se realizaron.” (art. 42°). El registro tiene, por lo tanto, en este campo, un carácter constitutivo de las personas jurídicas.

Distinta es la situación de las organizaciones sindicales, cuya existencia legal comienza con su constitución por la voluntad de quienes deciden formarlas, y de la cual dimana su capacidad para practicar sus fines. No se explicaría la existencia de una organización sindical si careciera de este atributo; pues sin él no podría efectuar los actos de representación que le son inherentes.

La norma legal dice: “El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por el presente D. Ley.” (D. Ley 25593, art. 17°).

Extendiendo la tesis registral del Código Civil a las relaciones laborales colectivas y pese a no ser el registro un acto constitutivo, se ha establecido que el registro sindical “confiere” a la organización sindical la personería “gremial” (D. Ley 25593, art. 18°), extralimitación que hace del acto de registro un requisito esencial para la existencia legal de la organización sindical, ya que sólo a partir de ese acto los empleadores y el propio Estado admitirán tratar con ella como representante legal de los trabajadores de su ámbito de representatividad.

En virtud de esta regla, la oposición de un empleador, de un grupo de empleadores o de una asociación de empleadores a recibir un pliego de peticiones de una organización sindical no registrada sería declarada fundada por las autoridades administrativas de trabajo encargadas de la tramitación de las negociaciones colectivas.

## **2.5. Autoridades competentes**

La función de registrar corresponde a la Sub-Dirección de Registros Generales de cada Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social, y en vía de apelación, a la Dirección de Prevención y Solución de

conflictos de cada Dirección Regional (Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y P.E., D. Ley 27711 del 29/4/2002, arts. 24°, 25°; Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y P.E., R.M. 173-2002-TR del 28/6/2002, art. 72°).

## **2.6. Documentos que se presentan para el registro**

La junta directiva, provisional o definitiva debe presentar una solicitud de registro en forma de declaración jurada indicando:

- 1) El órgano encargado del registro, ante el que se presenta;
- 2) Los nombres de los miembros de la junta directiva de la organización sindical que se presentan, o el nombre del mandatario con poder especial;
- 3) El domicilio de la organización sindical;
- 4) La petición para el registro claramente expuesta;
- 5) La relación de los documentos que se acompañan;
- 6) La fecha;
- 7) Otros que señale las leyes especiales o directivas según el sindicato.  
Ej. Sindicato de Construcción Civil, etc.

Esta solicitud debe ser firmada por los miembros de la junta directiva o por el mandatario con poder especial. Si no supiesen firmar imprimirán su huella digital en presencia de dos testigos quienes firmarán también en la solicitud dejando constancia de los números de sus DNI. Acompaña a la solicitud indicada una copia por triplicado de los siguientes documentos refrendados por notario público o, a falta de éste, por el juez de Paz de la localidad:

- “a) Acta de la asamblea general de constitución del Sindicato y su denominación;
- “b) Estatutos.

- “c) Nómina de afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad; números de DNI y fecha de ingreso.  
“Si se trata de sindicato de gremio, de profesiones u oficios varios, el nombre de su respectivo empleador;
- “d) Nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones o confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas;
- “e) Nómina de la Junta Directiva elegida.  
(Regí, del D. Ley 25593, art. 21°).

De igual modo Elías Mantero Fernando (1995) nos da a conocer el procedimiento del registro sindical que a continuación se detalla:

## **2.7. Procedimiento registral**

Entregada la solicitud en la mesa de partes de la dirección regional de trabajo, ésta deberá sellar y fechar un ejemplar como constancia de recepción y de-volverlo a la persona que la presenta. Luego, la solicitud y los documentos que la acompañan es remitida al órgano encargado del trámite, el que dispone como primera medida, si se trata de un sindicato, una constatación en el centro de trabajo para verificar si las personas firmantes de la nómina prestan efectivamente servicios en el centro de trabajo. Esta constatación se efectúa de conformidad con el D. Leg. 910 del 16/3/2001, que norma el procedimiento de inspección. Si se trata de una federación o de una confederación se debe verificar si las organizaciones adherentes se encuentran registradas.

Determinado el cumplimiento de los requisitos necesarios y la conformidad de la documentación presentada con la ley, el jefe del órgano de registro expide resolución en primera instancia registrando a la organización sindical y ordenando la devolución a los representantes de

ésta de un ejemplar de cada uno de los documentos presentados con la constancia del registro, y la indicación del número y de la fecha de su inscripción. La inscripción de los sindicatos “se efectuará en forma automática, a la sola presentación de la solicitud en forma de declaración jurada” con los requisitos establecidos (Regí, del D. Ley 25593, art. 22°).

Si la resolución deniega el registro, la organización sindical puede interponer apelación, dentro del tercer día de notificada, mediante un escrito dirigido al mismo funcionario que emitió la resolución, quien debe elevar el expediente al Director de Prevención y Solución de Conflictos para que éste lo reexamine y emita, a su vez, una resolución en segunda y última instancia, confirmando la de primera instancia si resulta que faltan uno o varios requisitos o si éstos no se ajustan a las disposiciones legales, o revocándola y ordenando el registro si los requisitos han sido cumplidos.

“De lo resuelto en segunda y última instancia no procede la interposición de recurso impugnatorio alguno en la vía administrativa.” (Regí, del D. Ley 25593, art. 25°).

Si presentado un recurso de apelación, no es admitido por el sub-director a cargo del registro, y la organización sindical considera que lo ha interpuesto dentro del término de tres días de notificada la resolución de primera instancia, dicha organización puede interponer un recurso de queja directamente ante el director, quien debe pedir de inmediato el expediente, o ante el propio subdirector, quien debe elevarlo también de inmediato.

Las resoluciones denegatorias del registro no impiden a las organizaciones sindicales volver a pedirlo una vez que hayan subsanado las deficiencias, corregido los errores o completado la documentación, según se precise en la resolución denegatoria del registro. No hay aquí cosa juzgada administrativa, puesto que el acto de registrar no es

constitutivo de la organización sindical, y es obligatorio para el Ministerio de Trabajo y PE. (Se debe advertir que el plazo de seis meses para volver y pedir el registro, al que se refiere al art. 24° del Regí, del D. Ley 25593, es sólo para los casos de cancelación del registro).

Les está prohibido a los empleadores intervenir en el trámite del registro sindical, según lo estableció la jurisprudencia del Ministerio de Trabajo. Era ésta una aplicación del D.S. 009 del 3/5/1961, que prohibía a los empleadores “intervenir en modo alguno en la creación o administración” de las organizaciones sindicales de trabajadores (art. 2°). Pero su fuente más importante era y es el art. 2° del Convenio 98 que prohíbe a los empleadores efectuar actos de injerencia en las organizaciones sindicales. No sería posible, por lo tanto, que el empleador presentase escritos de cualquier índole en el procedimiento de inscripción sindical. El empleador no podría ni siquiera presentar por sí cartas de renuncia al sindicato de determinados trabajadores, a cualquier autoridad de trabajo, y ésta, si aquél las presentase, tendría que rechazarlas. Si algún trabajador desea renunciar a un sindicato debe expresar por sí su voluntad ante esta organización y si lo quiere podría, además, hacer conocer a las autoridades de trabajo su decisión.

Las organizaciones sindicales de ámbito nacional se registran ante la Sub-Dirección de Registros Generales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima. Si su ámbito es local o regional, ante la Sub-Dirección de Registros Generales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o el mayor número de trabajadores, según el caso. (Regl. del D. Ley 25593, art. 23°; Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y P.E., D. Ley 27711 del 29/11/2002, art. 24; Regl. de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y P.E., R.M. 173-2002-TR del 28/6/2002, art. 72°).

“Una vez registrado el sindicato, la Junta Directiva comunicará al empleador o empleadores, según corresponda, en un plazo de cinco (5) días hábiles, la relación de sus integrantes y la nómina de sus afiliados.” (Regl. del D. Ley 25593, art. 26°).

“El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales [...] se mantendrá permanentemente actualizado. A Tal efecto, las Autoridades Regionales de Trabajo remitirán la información sobre registro de organizaciones sindicales en su respectiva jurisdicción.” (Regl. del D. Ley 25593, 2a DC).

Cualquier modificación estatutaria debe ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción Empleo adjuntando la copia autenticada del acta de la asamblea que hubiere aprobado la modificación.

En otras ideas Villavicencio Ríos Alfredo (1999), desarrolla los siguientes numerales:

## **2.8. La personalidad sindical**

El D. Ley 25593<sup>1</sup> la llama impropia gremial, se define como el conjunto de atributos de que goza una organización sindical por los cuales adquiere representatividad y puede realizar ciertos actos dirigidos al cumplimiento de sus fines. La personalidad sindical implica, por lo tanto, la calidad de ser sujeto de derechos y obligaciones, y la posibilidad de realizar actividades de significación jurídica. Se le denomina personalidad sindical porque su radio de acción está limitado a la defensa y promoción de los derechos e intereses de sus afiliados en tanto son ellos trabajadores.

---

<sup>1</sup> El D. Ley N° 25593 conocido también como TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO D. S. 010-2003-TR vigente dicho D.S. desde el 06/10/2003.

## **2.9. Caracteres de la personalidad sindical**

Ofrece dos caracteres: a) su posibilidad de exteriorizarse frente a los empleadores y al Estado a partir de la inscripción de la organización en el registro, y b) su ejercicio por los dirigentes sindicales.

En nuestra legislación, siguiendo la tesis registral del Código Civil respecto de las personas jurídicas de derecho privado (art. 42° del Código Civil de 1936 y art. 77° del Código Civil vigente), para que una organización sindical adquiera la personalidad sindical se requiere que se halle inscrita en el registro del Ministerio de Trabajo. Es recién a partir de la fecha de su inscripción que el Estado admite su representatividad y su capacidad de practicar regularmente su actividad. En este sentido, el D. Ley 25593, reproduciendo los términos del derogado D.S. 021 del 21/12/1962, establece: “El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.” (art. 18°), efecto que se extiende a las demás organizaciones sindicales (D. Ley 25593, art. 38°).

Los atributos de la personalidad sindical son ejercidos por las personas que conforman el órgano de dirección que, según el estatuto, está facultado para actuar en nombre de la organización sindical. Ese órgano es la junta directiva cuyos integrantes, a cargo de diferentes secretarías, reciben la denominación de dirigentes. Le corresponde al secretario general, o al presidente, la representación legal de la organización. Sin embargo, los demás dirigentes gozan también de capacidad representativa y, salvo que la organización designe a uno o varios dirigentes para determinados actos o circunstancias, su representatividad no puede ser contestada. “La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.” (D. Ley 25593, art. 23°).



El documento que acredita la calidad de dirigente sindical es la credencial, expedida por su propia organización sindical. “Son obligaciones de las organizaciones sindicales: [...] Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.” (D. Ley 25593, art. 10°, e).

En ningún caso, la credencial podría ser expedida por las autoridades de trabajo, puesto que ello implicaría una violación del derecho de la organización sindical de administrarse conforme a su estatuto. En caso de duda, el documento que se podría exhibir sería la copia de la comunicación cursada a la autoridad de trabajo sobre la nómina de la junta directiva con la constancia de recepción (D. Ley 25593, art. 10°, d).

#### **2.10. Distinción de la personalidad sindical con la personalidad jurídica**

En nuestro país, la personalidad sindical o gremial no confiere automáticamente la personalidad jurídica. La personalidad sindical capacita para la realización de actos de representación ante los empleadores y los órganos del Estado, en función de los derechos e intereses de los trabajadores, en cuyo nombre actúa la organización sindical. En cambio, la personalidad jurídica le confiere a la entidad aptitud para contraer derechos y obligaciones civiles, adquirir un patrimonio, etc., como una persona distinta de sus miembros.

La inscripción de la organización sindical en el registro del Ministerio de Trabajo sólo otorga la personalidad sindical. Si sus miembros desearan que tenga también personalidad jurídica tendrían que inscribirla, además, como una asociación, regida por el Código Civil, en los Registros Públicos. El Convenio 87 de la OIT ha prescrito que “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2°, 3° y 4° de ese Convenio” (art. 7°), es decir, las normas

sobre la libertad sindical. Este artículo no acuerda automáticamente la personalidad jurídica.

No corresponde la inscripción de una organización sindical como sociedad civil, la que puede constituirse “para la realización de un fin común de carácter económico que se realiza mediante el ejercicio personal de una profesión, oficio, pericia, práctica u otro tipo de actividades personales por alguno, algunos o todos los socios.” (Ley General de Sociedades, Ley 26887 del 5/12/1997). Si bien el fin de la organización sindical es preponderantemente económico, no es ella una sociedad, a tenor de la ley citada, que conlleva un aporte de bienes y actividad. Sorprendentemente, en esta Ley no hay una definición del objeto de las sociedades que habrían dejado de ser así sólo mercantiles. Su objeto puede ser muy extenso y variado dentro de los límites que les fija la ley, excepto que “La sociedad no puede tener por objeto desarrollar actividades que la ley atribuye con carácter exclusivo a otras entidades o personas.” (art. 11°).

Para tal inscripción es necesario presentar al Registro Público una copia legalizada notarialmente del acta de constitución con los documentos que la integren y la resolución de inscripción de la organización sindical expedida por el Ministerio de Trabajo. “Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por este solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.” (D. Ley 25593, art. 19°).

Este trámite es de gran utilidad porque permite que el patrimonio de la organización sindical sea realmente de ésta. De carecer de personalidad jurídica, su patrimonio, ante los terceros, pertenecería a quienes lo adquirieron nominalmente. De modo similar, en cuanto a la responsabilidad civil contractual atañe, si la organización sindical careciera de personería jurídica, estarían obligados personalmente a

cumplir las obligaciones quienes las contrajeron, que son normalmente los dirigentes. Y si se trata de la responsabilidad civil por acto ilícito, la organización sindical sería también inafectable porque no existiría civilmente como persona. Se aplica en este caso, el Código Civil que expresa: “Si la persona jurídica no se constituye o no se ratifican los actos realizados en nombre de ella, quienes los hubieren celebrado son ilimitada y solidariamente responsables frente a terceros.” (art. 77°). En cuanto concierne a los bienes patrimoniales, la responsabilidad ante los miembros de la organización sigue las reglas del estatuto, vale decir que pertenecen a la organización y no a los dirigentes que inter-vienen en el acto de su adquisición. La responsabilidad por los hechos ilícitos incumbe personalmente a quienes los practicaron.

Esta separación entre los dos tipos de personalidad indicados resulta ahora contraproducente, porque no hay organización sindical que no tenga patrimonio y no contraiga obligaciones civiles. La realidad de ellas es que son entidades asociativas distintas de sus miembros con una gran importancia en la vida económica, política, social y jurídica del país, y deberían gozar, por ello, de una sola personalidad que tendría que ser la jurídica, la cual les daría en primer término los atributos que ahora conciernen a la personalidad sindical, además de la capacidad civil, como una clase específica de personas jurídicas, así como sucede con las cooperativas y otras formas asociativas. Por ello, el trámite para la obtención de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales debería ser similar al de las asociaciones y cooperativas, vale decir mediante la inscripción en los Registros Públicos, y no en el Ministerio de Trabajo, al que, sin embargo, debería hacérsele conocer tal hecho como un medio informativo.

## **2.11. Facultades inherentes a la personalidad sindical**

La personalidad sindical capacita para el ejercicio de ciertas facultades de las que veremos su extensión y clase según la Organización Internacional del Trabajo (2006).

### **2.11.1. Extensión de las facultades**

El campo de acción de los derechos o facultades de las organizaciones se halla limitado por el medio al cual pertenecen los trabajadores representados, que puede ser un centro de trabajo, una determinada profesión u ocupación, un gremio, una circunscripción territorial o un conjunto de profesiones u ocupaciones. De este modo, la extensión de la representatividad es mayor en una federación que en un sindicato, y mayor aún en una confederación que en una federación.

De aquí se desprende una consecuencia muy importante: cuando una organización de grado superior ejerce una facultad determinada en relación a un conjunto de empleadores o a las autoridades, las de grado inferior afiliadas tienen que abstenerse de ejercer por su cuenta esa misma facultad, por cuanto, por el acta de constitución o el estatuto, han delegado sus posibilidades de acción y representatividad en la organización superior. De lo contrario, no se justificaría la existencia de ésta. Así, por ejemplo, si una federación presenta el pliego de reclamos en nombre de todos los trabajadores de una actividad profesional o de una empresa con varios centros de trabajo, los sindicatos afiliados no podrían presentar pliegos de reclamos por los mismos conceptos y en los mismos períodos que la federación. Tales sindicatos no pierden, sin embargo, su derecho de interponer reclamaciones distintas al empleador o a los empleadores respecto de sus centros de trabajo o sectores de

actividad, no contrarias ni iguales a las que presente la federación, ni tampoco peticiones de aplicación de convenios celebrados por las organizaciones de grado superior (convenios articulados).

En la misma perspectiva, el Regl. del D. Ley 25593 dispone: “Cuando una reclamación hubiera sido planteada por una organización de grado superior, queda excluida la participación del o de los sindicatos de grado inferior que la conforman al haber aquélla asumido la representación del conjunto de sus afiliados.” (art. 7°).

Por otro lado, Neves Mujica Javier (2005), nos da a conocer en detalles las diversas facultades de los sindicatos:

### **2.11.2. Clases de facultades**

Las organizaciones sindicales gozan de 09 clases de facultades:

#### **2.11.2.1. Intervenir en negociaciones colectivas y suscribir convenciones colectivas**

Es éste tal vez el más importante de los derechos que tienen las organizaciones sindicales. En virtud de él pueden presentar pliegos de peticiones por aumentos de remuneraciones, mejora de condiciones de trabajo y obtención de otros derechos sociales, o en defensa del nivel de los ingresos reales alcanzados por los trabajadores. El D. Ley 25593 les ha reconocido esta facultad (arts. 9o y 47°). Los sindicatos intervienen también en los procedimientos de reducción de personal, turnos o tiempo de trabajo, de suspensión temporal de las actividades del centro de trabajo y de despedida total del personal, por motivos económico y

técnico, o por caso fortuito o de fuerza mayor, debiendo ser obligatoriamente citados si hay motivo económico o técnico (D. Leg. 728, TUO D.S. 003-97-TR, art. 48°).

Es atribución de la organización sindical “Representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.” (D. Ley 25593, art. 8o, a).

#### **2.11.2.2. Intervenir en procedimientos de inspección como reclamantes**

En aplicación de la norma citada precedentemente, las organizaciones sindicales tienen el derecho de solicitar la inspección del trabajo por infracciones a las normas legales y convencionales de trabajo (d. Leg. 910 del 16/3/2001, arts. 2°, 5°; regl. De esta ley, d.s. 020-2001-tr del 28/6/2001, art. 35°). Estas reclamaciones se efectúan ya en nombre de los trabajadores afectados, ya en nombre de la organización sindical.

#### **2.11.2.3. Intervenir en procedimientos judiciales laborales**

Los sindicatos pueden “representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.” (d. Ley 25593, art. 8, c). Otra norma prescribe: “los trabajadores pueden conferir su representación en los conflictos jurídicos individuales

a las organizaciones sindicales de las que son miembros.” (ley 26636 del 21/6/1996, art. 10°). Se trata de acciones ante la justicia laboral. (d. Leg. 767 del 29/11/1991, art. 51°).

Por lo tanto, las organizaciones sindicales pueden actuar directamente en defensa de sus afiliados o hacerlo en virtud del poder que éstos le confieran.

Pero, además, “las organizaciones sindicales y asociativas constituidas y reconocidas de acuerdo a ley, tienen legitimación para la defensa de los derechos colectivos que les son propios.” (ley 26636, art. 9° y 29497, art. 9.2).

“la comparecencia de las organizaciones sindicales se efectivizará a través de sus representantes legales quienes deberán acreditar su condición con la copia del acta de designación correspondiente.” (ley 26636, art. 10° y 29497, art. 8.2 y 8.3).

En los procedimientos laborales indicados, como en los demás seguidos ante el poder judicial, es obligatorio el patrocinio legal por uno o varios abogados (ley orgánica del poder judicial, art. 294°, 4), salvo exoneración expresa que conceda la ley (ley 26636, art. 11° y 29497, art 16.b).

#### **2.11.2.4. Prestar asesoría a organizaciones sindicales de grado inferior o a trabajadores**

Es un derecho adquirido de las organizaciones sindicales el asesoramiento a sus afiliados, ya se trate de organizaciones de menor grado o de trabajadores, asesoramiento que consiste no sólo en la absolución de consultas y en la orientación para intervenir en los procedimientos laborales, sino también en la asistencia de los dirigentes de las organizaciones asesoras a los actos conformantes de tales procedimientos, en los que pueden hacer uso de la palabra. Pero, en el ejercicio de tal función, no deberían sustituir a los representantes de las organizaciones afiliadas o a los trabajadores asesorados en la toma de decisiones. Según el d.s. 12 del 21/8/1962, “la función asesora que ante las autoridades administrativas de trabajo corresponde a la organización sindical de grado superior deberá prestarse sin afectar la representación directa de los trabajadores interesados que prevé el presente decreto” (art. 3°).

El d. Ley 25593 dispone que las partes “podrán ser asesoradas en cualquier etapa del proceso por [...] Dirigentes de organizaciones sindicales de nivel superior a las que se encuentren afiliadas” (art. 50°). El asesoramiento puede prestarse tanto ante los jueces como ante las autoridades administrativas.

Nada se opone tampoco a que el asesoramiento alcance a los trabajadores que presenten sus



reclamaciones por sí mismos porque no hay organización sindical en su centro de trabajo o en su actividad ocupacional o gremio, o porque, por alguna razón, lo hacen a título individual si el sindicato existe, a condición, desde luego, de que tales trabajadores lo pidan. En la fórmula amplia del art. 50° del d. Ley 25593 citado cabe esta posibilidad.

En el procedimiento judicial, los dirigentes sindicales pueden representar al trabajador demandante, premunidos de poder general o especial, según el caso (código procesal civil, arts. 74°, 75°; ley 26636, 3a ddsf), lo que conlleva implícitamente la función de asesoramiento.

A su vez, el d. Ley 25593 prevé que el trabajador que litiga por cuenta propia en controversias laborales individuales puede ser asesorado por una organización sindical (art. 8°, c).

#### **2.11.2.5. Formular consultas al Ministerio de Trabajo**

Según el D. Leg. 910 de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador del 16/3/2001, “El área de consultas (del Ministerio de Trabajo y PE.) tiene como función la absolución de consultas de manera directa, telefónica y a través de otros medios adecuados y la difusión de la legislación laboral y de seguridad social.” (art. 24°). Tal como quedó ya establecido en el D.S. 019-72-TR del 14/11/1972, que las disposiciones indicadas reproducen, no hay absolución por escrito de consultas para evitar

pronunciamientos del Ministerio de Trabajo respecto de procedimientos en trámite o por plantearse.

“La función del área de consultas es brindar un servicio de asesoría y orientación a los trabajadores y empleadores en el conocimiento, cumplimiento y aplicación de la normatividad laboral vigente.” (Regí, del D. Leg. 910, D.S. 020-2001-TR del 28/6/2001, art. 61°).

#### **2.11.2.6. Conformar organismos laborales y de seguridad social**

Las organizaciones sindicales pueden ser llamadas a conformar ciertos órganos del Estado de composición colegiada, en algunos casos conjuntamente con representantes de los empleadores y del Estado. El registro confiere personería “para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.” (D. Ley 25593, art. 18°).

Las confederaciones son convocadas para integrar el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, órgano consultivo del Ministerio de Trabajo y PE.43), conformado “por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo quien lo presidirá y por representantes de los trabajadores, de los empleadores y de las organizaciones sociales representativas, vinculadas a los Sectores del Ministerio. Tiene por objeto la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y de protección social en función del desarrollo nacional y

regional. Asimismo, (tiene competencia) en la regulación de las remuneraciones mínimas vitales.” (Ley 27711 del 29/14/2002, art. 13°).

Desde la creación de los seguros sociales, formaban parte de sus consejos directivos y comités de vigilancia los representantes de las organizaciones sindicales, propuestos por éstas y designados por el Poder Ejecutivo. La Ley de ESSALUD (Ley 27056 del 29 / 2/1999), ha determinado que el Consejo Directivo de esta entidad, que tiene a su cargo el seguro social de salud. “Está integrado por tres representantes del Estado, [...] tres representantes de los empleadores elegidos por cada uno de los grupos empresariales clasificados como grandes, medianos, pequeños y microempresarios y tres representantes de los asegurados, uno de los cuales representa a los trabajadores del régimen laboral público, uno del régimen laboral privado y otro a los pensionistas.” (art. 5°, 2). Las propuestas para representantes de los trabajadores les corresponden a las confederaciones.

Desde que el seguro por vejez, invalidez y supervivencia, regido por el D. Ley 19990, fue entregado arbitrariamente a una entidad dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas, la Oficina de Normalización Previsional (ONP) (D. Ley 25967), se eliminó la participación de los representantes de los trabajadores en la administración de este seguro.

En la delegación que anualmente envía nuestro país a la Conferencia de la Organización Internacional del

Trabajo, que se reúne en junio, se incluye a un representante de los trabajadores, de conformidad con la Constitución de la OIT (art. 3º, 5), cargo que recae en el dirigente propuesto por las confederaciones de trabajadores, por lo general rotativamente. Cada central, cuyo representante no obtiene ese cargo, incluye, por una práctica ya establecida, a uno o más asesores, según su conveniencia política.

#### **2.11.2.7. Realizar paralizaciones colectivas del trabajo**

La huelga es un derecho de los trabajadores ejercido colectivamente, ya mediante la decisión de sus organizaciones sindicales, ya por mayoría si no se hallan agrupados en una organización. Desde que comenzaron a constituirse las organizaciones sindicales en el mundo, hace ya más de dos siglos, la huelga ha sido el resultado del pronunciamiento de aquéllas, y esta práctica ha pasado a convertirse en un derecho que la legislación ha reconocido, y cuyo ejercicio es social e históricamente imposible evitar. En nuestro país, este derecho de las organizaciones sindicales fue ya admitido genéricamente al haberse incorporado a nuestro ordenamiento legal el Convenio 87 de la OIT, el cual señala, como fin de aquéllas, la defensa y el fomento de los intereses de los trabajadores; luego, la Constitución lo ha admitido como un derecho de los trabajadores (Constitución de 1979, art. 55º; Constitución de 1993, art. 28.3).

#### **2.11.2.8. Ejercer, en general, los derechos de defensa y petición ante los empleadores, el Estado y otras personas**

En ejercicio de su función defensiva, la organización sindical puede intervenir ante los empleadores en cualquier caso que afecte a los trabajadores cuya representación ejerce, afiliados o no, y ya sea a título individual o colectivo. Esta función es una manifestación fundamental de los fines de la organización sindical reconocidos por el Convenio 87 de la OIT (art. 10°). Su importancia radica en que la defensa en la empresa es el primer escalón de la actividad sindical en relación a estos fines. Muchos conflictos se superan en este nivel. El empleador carece del derecho de oponerse al cumplimiento de esta función. Asimismo, dentro de la empresa, la organización sindical puede desarrollar otras actividades propias de la promoción de los intereses de los trabajadores.

Otra atribución sumamente importante, como una aplicación del derecho de petición consagrado por la Constitución (art. 2o, 20), es la facultad de las organizaciones sindicales de presentar reclamaciones ante los órganos estatales, distintos del Ministerio de Trabajo, para defender y promover los intereses de los trabajadores representados, como indica el Convenio 87 de la OIT (art. 10°).

Las organizaciones sindicales podrían, así, interponer el recurso de amparo si se vulnerase los derechos

sociales reconocidos por la Constitución a los trabajadores representados, derecho cuyas fuentes son el artículo 200°, 2 de la Constitución, el convenio de la OIT indicado, y el artículo 40° del Código Procesal Constitucional Ley 28237, según el cual “Tienen derecho a ejercer la acción de amparo el afectado, su representante o el representante de la entidad afectada”.

Podrían, asimismo, plantear la acción popular ante la justicia laboral contra los decretos supremos y otras disposiciones del Poder Ejecutivo, los gobiernos Regionales y locales y demás personas de derecho público, infractorios de los derechos sociales reconocidos por la Constitución y la ley (Constitución, art. 200°, 5).

En ambos casos, no es necesario que la organización sindical tenga personería jurídica, puesto que está facultada para asumir la defensa de los derechos de los trabajadores ante los empleadores y el Estado, en virtud de su personalidad sindical. En cambio, es discutible que pueda estar en juicio como tal, por asuntos de naturaleza civil o comercial si carece de personería jurídica.

Finalmente, las organizaciones sindicales pueden dirigir su acción hacia otras personas que tengan una relación directa o indirecta con aspectos de su interés. Esta atribución es ejercida más frecuentemente por las organizaciones sindicales de trabajadores

independientes respecto de aquellas personas que les suministran o venden mercancías, servicios, locales, etcétera.

Reproduciendo una disposición expedida por el gobierno dictatorial de Manuel A. Odría, el Gobierno de la alianza formada por los partidos Acción Popular y Popular Cristiano, dio la siguiente disposición “El Instituto Peruano del Deporte promueve que los trabajadores de un mismo centro de trabajo, agremiación u organización de grado superior, conformen clubs deportivos familiares y se incorporen a las organizaciones deportivas.” (D. Leg. 328 del 1/2/1985, art. 31°). No es ciertamente éste un fin de la organización sindical. En la nueva Ley General del Deporte (Ley 27159 del 27/7/1999) se ha suprimido esta función de los entes deportivos oficiales.

### **3. LEGISLACION NACIONAL**

#### **3.1. Constitución Política del Estado**

**Artículo 28°.** - Sindicalización, negociación colectiva y huelga.

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

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

#### **3.2. Declaración Universal de Derechos Humanos:**

**Artículo 23 Inc. 4**

(...)

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

#### **3.3. Pacto Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 3 de enero de 1976**

**Artículo 8**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.



**3.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) 23 de marzo de 1976**

**Artículo 22**

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses

**3.5. Convenio de la OIT 87 Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación, 1948**

**Artículo 2**

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

**3.6. Convenio de la OIT 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949**

**Artículo 2**

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

**3.7. TUO Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 010-2003-TR**

**Artículo 17°.** - El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por la presente norma.

**Artículo 18°.** - El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.

**Artículo 19°.** - Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por este solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

### **3.8. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 011-92-TR**

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

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

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

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

**Artículo 22°.-** El registro de las organizaciones sindicales previsto en el artículo 17 de la Ley, se otorga, previa verificación del cumplimiento de los requisitos a que se contrae el artículo precedente, por la Autoridad

Administrativa de Trabajo en un plazo no mayor de siete (7) días naturales, vencidos los cuales, se aplican las normas de silencio administrativo, previstas en la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo.

La constancia de inscripción se otorga dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al término del plazo señalado en el párrafo anterior.

En caso se omita el cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en este Reglamento, se otorgará un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación respectiva, al cabo de los cuales se procederá a la expedición de la constancia de registro en caso de subsanación, o a la denegatoria de la solicitud mediante decisión fundamentada.

**Artículo 23°.-** Las organizaciones sindicales de ámbito nacional se registrarán ante la Dependencia respectiva de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Si el ámbito es local o regional, ante la Autoridad de Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o el mayor número de trabajadores, según el caso.

**Artículo 24°.-** El sindicato cuyo registro hubiera sido cancelado por haber perdido alguno de los requisitos para su constitución o subsistencia, podrá solicitar nuevo registro una vez transcurridos por lo menos seis (06) meses de expedido aquel pronunciamiento. A tal efecto, deberá acreditar haber subsanado los requisitos que motivaron tal cancelación.

La Autoridad de Trabajo, previa verificación, procederá a la reinscripción.

Cualquier persona natural o jurídica que tenga interés legítimo, podrá solicitar a la Autoridad de Trabajo la cancelación del registro sindical por pérdida de requisitos para su construcción y subsistencia.

**Artículo 25°.-** Las resoluciones de la Autoridad de Trabajo, que denieguen el registro sindical, dispongan su cancelación u otra medida similar, son susceptibles de apelación dentro del tercer día de notificadas. De lo resuelto en segunda y última instancia no procede la interposición de recurso impugnatorio alguno en la vía administrativa.

**Artículo 26°.-** Una vez registrado el sindicato, la Junta Directiva comunicará al empleador o empleadores, según corresponda, en un plazo de cinco (05) días hábiles, la relación de sus integrantes y la nómina de sus afiliados.

#### **4. JURISPRUDENCIAS**

**1. EXP. N.º 05209-2011-PA/TC Lima Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao (Sutrel)**

11. (...)

- a) En primer lugar, porque a fojas 23, obra el proveído del Subdirector de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de fecha 10 de agosto de 2001, mediante el cual se reconoce la designación de los dos delegados de la sección sindical del SUTREL en la empresa CAM PERÚ S.R.L.; ello, en respuesta a las comunicaciones cursadas por el Sindicato recurrente, de fechas 4 de mayo de 2001 (fojas 17) y 2 de agosto de 2001 (fojas 20).

**2. EXP. N.º 3039-2003-AA/TC La Libertad Sindicato de Trabajadores Municipales Unitario de Casa Grande**

Por Ley N.º 27556, de fecha 22 de noviembre de 1995, se autoriza al Ministerio de Trabajo y Promoción Social la creación del registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, haciéndose efectiva tal autorización, conforme al artículo 3º, recién con la promulgación del Decreto Supremo N.º 003-2004-TR, del 23 de marzo de 2004, que crea el Registro de Organizaciones de Organizaciones Sindicales – ROSSP y establece los documentos necesarios para la inscripción.

**3. Inscripción de los sindicatos**

El artículo 17 del Decreto Ley N.º 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que: El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo (...), mientras que el artículo 18 del mismo Decreto Ley, señala que: El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley (Exp. N.º 632-2001-AA/TC, Data 40 000, Gaceta Jurídica).

#### **4. Sindicato sin cumplir con los requisitos legales**

Si la organización sindical no tiene existencia legal al no cumplir con los requisitos y trámites exigidos en la ley deviene en inexistente la representación que se arroga para suscribir o emitir comunicados o cualquier otro documento en su nombre. En ese sentido se concluye que la intervención cualquiera de sus miembros en ese contexto carece de realidad (Cas. N° 125-2002-Lima, Data 40 000, Gaceta Jurídica).

## 5. DERECHO COMPARADO

Según Alonso Olea Manuel (2001), en España la fundación y registro del sindicato se realiza de la siguiente manera:

### 5.1. El registro sindical en España

Reiterando el texto constitucional en lo que aquí importa, «la libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos» (art. 28.1).

«La libertad sindical comprende», en la fórmula del art. 2º 1.a LOLS, «el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos por procedimientos democráticos».

El derecho fundacional alcanza, más allá del contrato de fundación en sí mismo, esto es, del acuerdo de asociación, a la formulación autónoma de las reglas organizativas y de funcionamiento, esto es, de los estatutos y reglamentos del sindicato creado, derecho que la LOLS, art. 2º 2. a), atribuye no a los trabajadores individualmente, sino colectivamente a las organizaciones sindicales creadas, «en el ejercicio de la libertad sindical».

Están presididos estos derechos por las normas negativas, expresamente recogidas por los arts. 2º y 3.º del Convenio 87 OIT y art. 2º 1. a) LOLS, garantía del derecho fundamental que a través de ellos se ejercita: ni la creación en la misma ni la formulación de los estatutos —ni el reconocimiento posterior de personalidad jurídica al ente así creado y configurado— no están sujetos a concesión ni autorización administrativa previas, ni a requisitos tan complejos que equivalgan a una u otra, rechazándose, desde luego, cualquier tipo de decisión discrecional que resuelva sobre la fundación, no así la reglada que pueda ser objeto de impugnación jurisdiccional.

En la mecánica fundacional de la LOLS, el derecho a «fundar» el sindicato se atribuye sin más a los trabajadores [incluidos en su ámbito de aplicación, arts. 1º. 1 y 2º. 1. a), y con exclusión de las categorías o grupos de trabajadores referidos en el art. 3º. 1], a los que, a efectos del depósito de los estatutos de la organización fundada y de su publicidad, el art. 4º.1 y 4, llama promotores o dirigentes» y «firmantes del acta de constitución del sindicato. Parece que más de uno ha de concurrir en la fundación —aunque no r exige un número de promotores—, que se documenta en un acta. La fundación o constitución exige necesariamente el acuerdo de los promotores sobre los estatutos del sindicato constituido, cuyo contenido mínimo fija el 1 art 4º.2 LOLS: denominación (que no podrá coincidir ni inducir a confusión la de otro legalmente registrado; la confusión a evitar es especialmente la del trabajador que tenga interés de incorporarse a cualquiera de ellos, lo que quiere decir que los nombres deben ser comparados según criterios del buen sentido); domicilio y ámbitos, territorial y funcional, de actuación del sindicato; órganos de representación, gobierno y administración y regulación de su funcionamiento y de su provisión electiva de acuerdo con principios democráticos; sistemas de admisión y pérdida de la condición de afiliado; régimen de modificación de estatutos y de fusión y disolución de sindicato, y recursos económicos.

Plasmada esta primaria y esencial libertad sindical de autoorganización en la adopción de las normas estatutarias, que habrán de asegurar el superior valor democrático que la Const., art. 7º, exige a la estructura interna del sindicato, dichas normas constituyen el marco determinante de su funcionamiento regular, cuyos excesos o desajustes son controlables judicialmente, ante la jurisdicción social, competente para conocer de las cuestiones sobre **régimen jurídico-sindical** relativas al funcionamiento interno de los sindicatos y a las relaciones con sus afiliados (art. 2º.h) LPL) a través del proceso laboral ordinario o del



especial de tutela de la libertad sindical previsto en la LOLS (art. 13) y regulado en la LPL [arts. 175 y sigs. en relación con su art. 2º. h)], de existir en este último caso violación de este derecho fundamental.

### **El procedimiento de adquisición de personalidad: el control, administrativo y judicial, de la legalidad estatutaria**

La LOLS regula el sistema de reconocimiento de personalidad jurídica a los sindicatos dentro del «principio de mínima injerencia del Estado».

El sindicato constituido, «para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar», debe depositar sus estatutos y el acta de su constitución.

## **5.2. El registro sindical en Colombia**

Guillermo Guerrero Figueroa (1982) sostiene que las asociaciones pueden formarse, gestionar su personería jurídica, establecer sus estatutos, etc., sin que el Estado pueda impedir su funcionamiento, salvo para que no se cumplan las disposiciones legales que regulan la materia. El sindicato no es un organismo que depende del Estado, como ocurre en los países totalitarios; es una entidad de derecho privado formada por particulares. Debe, pues, conservar su libertad relativa ante los organismos estatales. Pero la libertad sindical no es absoluta hasta el extremo de aceptar —como lo proclaman los defensores de las doctrinas pluralistas de la soberanía— que el sindicato constituye una especie de Estado dentro de otro Estado, por cuanto la asociación profesional crea derechos, como lo hace ese organismo público. Con las convenciones colectivas, fuente del derecho individual del trabajo, se crean nuevas situaciones jurídicas que mejoran las condiciones de trabajo y que superan los derechos concedidos por las normas legales dictadas por el Estado, o porque las asociaciones profesionales ejercen un poder sobre sus miembros y crean un derecho estatutario dependiente del impuesto

por el Estado. También, porque actúa con independencia estatal, haciéndose parte de organizaciones internacionales.

Si estas observaciones son ciertas, es peligroso asimismo aceptar que la asociación profesional pueda fijar libremente —como lo pretende la corriente sindical mencionada— su esfera de libertad o que no reconozca la autoridad suprema del Estado. Cuando esto suceda, habrá desaparecido no solo la soberanía estatal, sino las mismas asociaciones profesionales. Y puesto que la libertad no es absoluta en ninguna de sus modalidades, está limitada por derechos generales y particulares.

El Estado, al respetar las determinaciones de los sindicalizados, en cuanto ejerzan derechos garantizados por la Constitución y las leyes, debe controlar las actuaciones de las asociaciones profesionales para que no desvirtúen los propósitos fijados por el derecho positivo. Esta libertad encuentra su límite en el orden público, en el interés social, que ha de estar por encima de groseros apetitos particulares.

## CONCLUSIONES

1. El Estado no puede impedir su registro sindical, salvo que no cumpla las disposiciones legales que regulan la materia. El sindicato no es un organismo que depende del Estado, como ocurre en los países totalitarios. Pero la libertad sindical no es absoluta.
2. El registro se justifica por la considerable importancia social, política y económica de las organizaciones sindicales, y por la necesidad de acreditar su existencia ante los empleadores, el Estado y los terceros.
3. En nuestro país, se ha conferido al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la facultad de registrar a las organizaciones sindicales de todo tipo y de llevar el registro sindical, y se ha dispuesto que tales organizaciones deben ser obligatoriamente inscritas en éste.

## **RECOMENDACION**

1. Que el registro sindical sea técnico y dentro del modelo promocional de sindicatos y evitar un modelo intervencionista o autoritario en donde el Estado decide directa e indirectamente mediante el registro sindical sobre la existencia y funcionamiento de las organizaciones sindicales.

## RESUMEN

El registro es, por un lado, un acto de inscripción, y, por otro, una relación de un grupo de personas, actos, cosas o entidades y, por extensión, una entidad que conserva una o varias de esas relaciones. Su finalidad esencial es la publicidad, como garantía de que las personas o cosas registradas existen, o que los actos se han efectuado. En realidad, no es constitutivo de las personas o los actos, si bien, por una ficción de la ley, como lo hace el Código Civil, las personas jurídicas comienzan su existencia desde el momento de su inscripción en el registro (art. 77°). Estas personas no se constituyen por la voluntad del registro como entidad, sino por la de sus miembros constituyentes. El trámite del registro sólo debería conllevar, por ello, los requisitos mínimos para acreditar la constitución de la persona jurídica.

La norma legal dice: “El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por ley.

Extendiendo la tesis registral del Código Civil a las relaciones laborales colectivas y pese a no ser el registro un acto constitutivo, se ha establecido que el registro sindical “confiere” a la organización sindical la personería “gremial” (D. Ley 25593, art. 18°), extralimitación que hace del acto de registro un requisito esencial para la existencia legal de la organización sindical, ya que sólo a partir de ese acto los empleadores y el propio Estado admitirán tratar con ella como representante legal de los trabajadores de su ámbito de representatividad.

La función de registrar corresponde a la Sub-Dirección de Registros Generales de cada Dirección Regional de Trabajo y Promoción empleo, y en vía de apelación, a la Dirección de Prevención y Solución de conflictos de cada Dirección. Finalmente, está prohibido a los empleadores intervenir en el trámite del registro sindical, según lo estableció la jurisprudencia del Ministerio de Trabajo peruano.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alonso Olea Manuel, et al. (2001). Derecho del Trabajo. Decima Novena edición. Madrid: Civitas Ediciones S.L.
- Elías Mantero, Fernando. (1995). Derecho Laboral, Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: Jus Editores.
- Guerrero Figueroa Guillermo. (1982). Introducción al Derecho del Trabajo. Segunda edición. Bogotá- Colombia: Editorial Temis
- Moya Obeso Alberto. (1977). Sindicalismo aprista y sindicalismo clasista en el Perú, 1920-1956. Volumen 1. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Programa de Perfeccionamiento en Ciencias Sociales.
- Neves Mujica, Javier. (2005). Derecho Colectivo del Trabajo. Material inédito. En AA.VV. Selección de textos del curso de Derecho Laboral General. Lima: Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Pareja Piedad. (1980). Aprismo y sindicalismo en el Perú. Lima: Edit. Rikchay
- Rendón Vásquez Jorge. (2004). Derecho del Trabajo colectivo. Lima: Edial EIRL.
- Villavicencio Ríos, Alfredo. (1999). La libertad sindical en el Perú. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

## **PAGINAS VIRTUALES**

Etimología de registro <http://etimologias.dechile.net/?registro> (revisado 30 de marzo del 2018)

Etimología de sindicato <http://etimologias.dechile.net/?sindicato> (revisado 30 de marzo del 2018)

Sentencia de registro sindical <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/05209-2011-AA.html> (revisadas 30 de marzo del 2018)

Sentencia de registro sindical <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03039-2003-AA.html> (revisadas 30 de marzo del 2018)

## **ANEXOS**



**ANEXO N° 01**

**CASO PRÁCTICO**

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES  
DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

EXP. N° 002-2013-OZTPEJ-DRTPESM


N° -218- DRTPPE - SM

De conformidad con lo establecido en sus artículos 14° y 17° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de las Relaciones Colectivas, se procede a inscribir en el registro correspondiente el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL "PEDRO HUILCA TECSE"**, conformado por la siguiente Junta Directiva:

Secretario General	: Juber Paredes Lazo
Secretario de Organización	: Pedro Romero Benavides
Secretario de Economía y Finanzas	: Alfredo Zelada Alvarado
Secretario de Bienestar Social	: Rolando Sandoval Tuesta
Secretario de Actas y Archivo	: Tomás Glaver Huamán Becerra
Secretario de Recreación y Deporte	: Víctor Chávez Sánchez
Secretario de Control y Disciplina	: Rober Silva Díaz
Secretario de Defensa	: Segundo Geremías Salazar Quiróz

El periodo de vigencia de la Junta Directiva será desde el 14 de Febrero del 2013 al 13 de Febrero del 2015, por tanto, agréguese a sus antecedentes los documentos que se acompañan a la solicitud, consignando como domicilio fiscal en Jr. Progreso N° 104 – Centro Poblado Menor Juanjuicillo P/B, Distrito de Juanjui, Provincia de Mariscal Cáceres, para el tema de notificaciones.

Juanjui, 06 de Marzo del 2013.

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN  
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO  
  
Abog. Fernando Pinedo Escalante  
Jefe Zonal

EXP. N° 001-2013-OZTPEJ-DRTPEJM

-195- DRTPE-SM

LA OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
DE JUANJUI DE LA REGIÓN SAN MARTÍN

REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE LA ACTIVIDAD  
PRIVADA

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA  
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL  
DEL DISTRITO DE PAJARILLO "PEDRO HUILCA TECSE"

Estando a lo presentado y solicitado, según registro N° 018-2013, por la Organización Sindical recurrente y de conformidad con lo establecido en el Artículo 10° Inciso d) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, **se deja constancia** de la INSCRIPCIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL DISTRITO DE PAJARILLO "PEDRO HUILCA TECSE", siendo lo siguiente:

Secretario General	: Marcelo Asunción Díaz Villegas
Secretario General Adjunto	: William Huaymacari Murayari
Secretario de Organización	: Cristobal Díaz Villegas
Secretario de Organización Adjunto	: Gilber Izquierdo Tenazoa
Secretario de Defensa	: Marcelo Martínez Fernández
Secretario de Defensa Adjunto	: Bidelfo Vásquez Benavides
Secretario de Economía	: Arturo Sajamí Cometivos
Secretario de Actas y Archivo	: Kelvin Homar Pintado Tacure
Secretario de Prensa y Propaganda	: Abad Fernández Guevara
Secretario de Seguridad y Salud Laboral	: Adelmo Paredes Soberon
Secretario de Asistencia Social	: Charito Tapullima del Águila
Secretario de Cultura y Deportes	: Dani Tuanama Salas
Secretario de Disciplina	: Jorge Fernández Risco

El periodo de vigencia de la nueva Junta Directiva será de dos años, desde el 15 de Diciembre del 2012 al 15 de Diciembre del 2014, de conformidad con el séptimo acuerdo del Acta de Asamblea de Constitución del Sindicato y el Art. 35 del Capítulo XI de sus estatutos, agréguese a sus antecedentes los documentos que se acompañan. Debiendo Notificarse a la dirección Jr. Julián Tarazona y Alfonso Ugarte esquina de la plaza, Distrito de Pajarillo, Provincia de Mariscal Cáceres.

Juanjui, 31 de Enero del 2013.

*Marcelo A. Díaz Villegas*

DNI 40198779

3.00 P.M.

31.01.03.



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN  
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO

Abog. Fernando Pinedo Escalante  
Jefe Zonal

**ANEXO N° 02**

**PROYECTO DE RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 051-2018-  
GRL-GRDS-DRTPE**

«AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO''

**EXPEDIENTE N° 020-2018-RS-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL**

**RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 051-2018-GRL-GRDS-DRTPE**

Huacho, 31 de marzo del 2018

**Vistos:**

Con Registro N° 001234 de fecha 04 de marzo del 2018, que contiene los recursos impugnatorios de apelación en contra del Auto Directoral N°020-2018-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 01 de marzo del 2018, emitido al **SINDICATO DE CALANGO Y SAN JUAN DE CORREVIENTOS:**

**CONSIDERANDO:**

**I. RESPECTO DE LA COMPETENCIA**

1. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es un órgano desconcentrado del Gobierno Regional de Lima responsable de la implementación y ejecución de las políticas nacionales del sector trabajo y promoción del empleo y de las políticas sectoriales en el ámbito regional.
2. En virtud a lo preceptuado, corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo tramitar y resolver las causas relativas a los procedimientos administrativos en materia laboral; y dada la estructura orgánica de esta dependencia estatal, corresponde a la Dirección Regional de Trabajo.
3. Conforme a lo establecido por la Resolución Ministerial N°170-2016-TR; en su artículo 5° en el numeral 5.1, acápite ii) En caso que de la revisión de la documentación correspondiente se evidencie la inobservancia de normas de ordenamiento jurídico referidas a los elementos constitutivos o deberes e impedimentos esenciales de las organizaciones sindicales contenidas en el artículo 10°, 11° y 14° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; se procede a cursar comunicación a la Procuraduría Pública (...)

## II. RESPECTO SOBRE EL RECURSO DE APELACION:

4. Según la Ley de Procedimientos Administrativos General (LEY N°27444) en su Artículo 207°; numeral 207.1 que al pie dice; Los recursos Administrativos son: a) Recurso de Reconsideración, b) Recurso de Apelación, c) Recurso de Revisión, seguido del numeral 207.2; El termino para la interposición de los recursos es de (15) días perentorios, y deberá resolverse en el plazo de (30) días.
5. Que, en su artículo 209° de la mencionada Ley de Procedimientos Administrativos General (LEY N°27444) en el cual menciona que el recurso de **APELACIÓN** se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.
6. Que, en su Artículo 25° de la Ley de Procedimientos Administrativos General (LEY N° 27444) donde se hace mención al **Acto Firme**; que al pie dice; Una vez vencido el plazo para interponer los recursos administrativos se perderá el derecho a articularlos quedando firme el acto.
7. Que, en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que al pie dice; - Las resoluciones de la Autoridad de Trabajo, que denieguen el registro sindical, dispongan su cancelación u otra medida similar, son susceptibles de apelación dentro del tercer día de notificadas. De lo resuelto en segunda y última instancia no procede la interposición de recurso impugnatorio alguno en la vía administrativa.
8. Que, mediante el escrito con número de registro N°001234 de fecha 04 de marzo del 2018 el SINDICATO UNICO EN CONSTRUCCION CIVIL DEL VALLE DE CALANGO - SAN JUAN DE CORREVIENTOS; fundamentándose en la Constitución Política de 1993 artículo 28°; Declaración Universal de Derechos Humanos artículo 23 Inc. 4; Pacto Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales artículo 8.1.;

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos artículo 22.1.; Convenio de la OIT 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación artículo 2.; Convenio de la OIT 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva artículo 2.1.; interpone el recurso de Apelación en contra del Auto Directoral Regional N°020-2018-GRL-GRDS-DRTPE, el cual fue notificado válidamente mediante Cédula de Notificación N°035-2018-DRTPE-GRDS-GRL, con fecha de recepción 23 de febrero del 2018, que como consecuencia se puede advertir que habiéndose transcurrido el plazo establecido conforme a ley N° 27444 Ley de Procedimientos Administrativos General para interponer el recurso de Apelación y como también lo establece el Decreto Supremo N° 011-92-TR Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que corresponde pronunciarse sobre el fondo de su impugnación.

9. Que, los representantes del referido sindicato en la fundación han inscrito un numero de 40 trabajadores omitiendo el numero legal de afiliados, que exige la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo 14° que preceptúa “para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza”. En el caso materia de impugnación estamos ante un sindicato de gremio, en consecuencia, faltan inscribir 10 trabajadores.
10. Además, de la nómina de afiliados se ha verificado que 05 trabajador tiene antecedentes penales y policiales por delitos de extorsión (Pérez Rodríguez Juan y Palacios Rodríguez Alberto) y sicariato (Ramos Urquiaga Pedro y Pardo Aliaga José), además actos contra el pudor (Chang Cortez Manuel); que a la fecha están con sentencias firmes bajo reglas de conductas.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO** el Recurso de Apelación en contra del Auto Directoral Regional N° 020-2017-GRL-GRDS-DRTPE, que deniega el registro sindica, por haber omitido flagrantemente el

numero legal de afiliados y por considerar como afiliados a personas que tienen antecedentes penales y policiales expuestos en los numerales 9 y 10.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONE** poner en conocimiento, al SIINDICATO UNICO EN CONSTRUCCION CIVIL DEL VALLE DE CALANGO - SAN JUAN DE CORREVIENTOS, para sus fines pertinentes.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**

---

**Abg. Erika Alejandra Blanco Farro**  
**Directora Regional de Trabajo y**  
**Promoción de Empleo**



## **ANEXO N° 03**

### **ANALISIS DEL CASO**

En una sociedad democrática, los trabajadores deben tener el derecho a asociarse a un sindicato libremente y sin restricciones. Se trata de un principio fundamental que ya es ampliamente reconocido y que encuentra aplicación en todos los sectores. El mismo principio se halla garantizado también por los convenios N°s. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La simple libertad de afiliación, es decir, el derecho del individuo a agruparse con otros en gremios, no es de gran valor en sí misma. La existencia del sindicato no puede depender de la aprobación estatal. El Estado sólo puede tener derecho a registrar los sindicatos con fines informativos, pero la existencia y reconocimiento legal de los mismos no puede depender de una decisión estatal. Lo mismo se aplica para las asociaciones de empleadores. Los sindicatos deben tener autonomía, es decir que la propia organización sindical determina su estructura interna y dicta su estatuto según sus propios principios. Autonomía significa, además, que estas asociaciones pueden fijar sus propias metas. Estos principios concuerdan con lo previsto en el art. 3 del convenio N° 87 de la OIT.

Empero los promotores del sindicato deben tener en cuenta que la libertad sindical no es absoluta está limitada a la ley y sus reglamentos que establecen los requisitos formales que deben cumplir para su registro sindical ante el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo o DIRETRAS; caso contrario se deniega su registro sindical hasta que cumplan debidamente con los requisitos exigidos; por ejemplo que los afiliados carezcan de antecedentes penales y policiales y que el número de agremiados superen los 50 trabajadores; razones por el cual en el caso materia de análisis así sucedió e incluso el superior en grado declaró infundada su recurso impugnatorio por la razones ya expuestas.