

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Virtualidad y libertad sindical: Las implicancias del Decreto legislativo N° 1499 en los actos sindicales y el surgimiento del necesario rediseño Estatutario.

Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Autor

Javier Anthoni Zavaleta Guzmán

Asesor

Víctor Renato Sarzo Tamayo

Lima, 2021.

DEDICATORIA

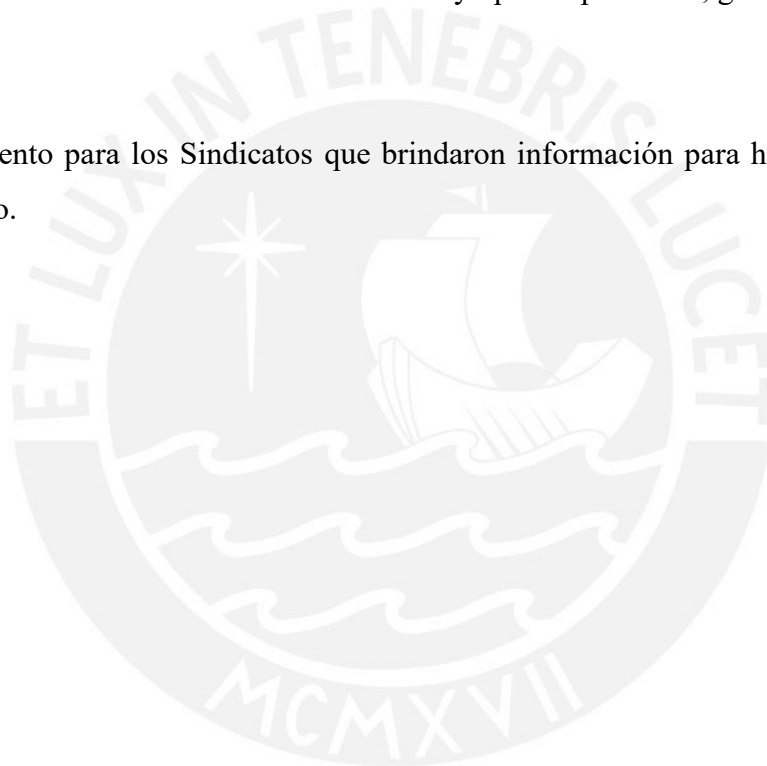
*A Vasco, Carmen, mi familia por comprender el tiempo de mi ausencia para
cumplir el sueño académico.*



AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a mi asesor Víctor Sarzo Tamayo por su paciencia, guía, motivación y excelente trato.

Un agradecimiento para los Sindicatos que brindaron información para hacer posible el presente trabajo.



RESUMEN

En el presente trabajo académico hemos abordado las implicancias de la virtualidad sobre el ejercicio de la libertad sindical, partiendo de un contexto social donde la pandemia generada por la propagación del virus SARS CoV-2 (coronavirus) trajo desde el Estado por un lado, respuestas que restringían la interacción física masiva de los ciudadanos y por otro, respuestas que buscaban soluciones frente a las prohibiciones dadas, como el caso del Decreto legislativo N° 1499, norma que cumplió con la obligación Estatal de no interferencia al ejercicio de la libertad sindical, y demás generó un marco de promoción a la misma, así se concluyó en razón del análisis de dos caso concreto: i) procedimiento de huelga del *Sindicato de trabajadores de Austral Group s.a.a* y, el ii) proceso electoral para la elección de miembros de la junta directiva del *Sindicato de trabajadores de la planta siderúrgica del Perú*; ambos acasos llevados con éxito y bajo el amparo de la virtualidad habilitada por el Decreto legislativo N° 1499. El trabajo además de repasar bases teóricas de la libertad sindical de reglamentación, describiendo la naturaleza del Estatuto sindical y sus diversas expresiones como parte de la autonomía normativa sindical, aborda los problemas jurídicos generados a partir de la pérdida de la vigencia del marco normativo que habilitaba a la virtualidad en la ejecución de los actos propios del sindicato, confrontando ello con el desfase de los Estatutos sindicales y las sanciones de nulidad o anulabilidad. Finalmente, el trabajo concluye en el necesario rediseño estatutario para la integración de la virtualidad de manera permanente, bajo el ideal que es un factor que contribuye al fortalecimiento de la democracia interna y al propio derecho de la libertad sindical que con el transcurrir del tiempo encuentra nuevas formas de ejercicio, para tal fin se propone una cláusula modelo para integrar a la virtualidad en los actos propios del sindicato, además se integran diversas cláusulas que deberían ser modificadas en el Estatuto sindical para armonizar la implementación de la virtualidad de manera permanente.

Palabras clave: Libertad sindical, autonomía sindical normativa, virtualidad, pandemia, estatutos, democracia sindical.

ABSTRACT

In the present paper, we address virtuality's influence on the right of free association, starting from a societal context, where the SARS CoV-2 generated pandemic triggered measures from the state aimed on one hand, to restrict the massive physical interaction between citizens, while seeking for solutions to relief those restrictions on the other. That's the case for the enactment of the Legislative Decree No. 1499, norm that fulfilled the state's obligation of non-interference in the exercise of free association. On the contrary, this norm served as a self-promoted framework for free association. So, in the extent of the analysis of two real-life cases, specifically: i) strike proceeding by *Sindicato de trabajadores de Austral Group s.a.a* and ii) electoral process for the election of the new executive board members of *Sindicato de trabajadores de la planta siderúrgica del Perú*, both cases managed with success under the Legislative Decree No. 1499 validation. This work, reviews the theoretical basis for freedom of regulation of labor unions, while describing the nature of union constitution and its diverse utility as proof of union's self-regulation, also covers legal issues generated by the loss of validity of the previous regulatory framework that enabled virtuality in the performance of union activities, while confronting it to the dissonance between union constitution and nullity or invalidity sanctions. In the final part, this paper concludes on the much needed union constitution redesign for the permanent inclusion of virtuality in virtue of its contributions to the strengthening of internal democracy and freedom of association that, overtime, finds new ways to be exercised it, and in that order, we propose a model clause to integrate virtuality into the performance of union activities, in addition of that, different new clauses are included too, those of which should be modified in the union constitution to regulate the inclusion of virtuality permanently.

Keywords: Freedom of association, union self-regulation, virtuality, pandemic, constitution, union democracy

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO.....	2
RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN.....	10
1. Capítulo I. La libertad sindical de reglamentación	12
1.1. Configuración de la libertad sindical de reglamentación.	13
1.1.1. La autonomía sindical normativa: alcances, formas de ejercicio y límites.	15
1.2. El estatuto sindical.....	18
1.2.1. Naturaleza jurídica y función.....	18
1.2.2. Principales aspectos que regula y su relación con otros documentos de gestión sindical.	20
1.2.3. Actos propios de la dinámica sindical.	20
2. Capítulo II. El Decreto Legislativo N.º 1499: ¿intromisión Estatal o promoción al ejercicio del derecho a la libertad sindical?.....	21
2.1. La influencia de la pandemia en la realización de los actos propios de la organización sindical.	22
2.1.1. Emergencia sanitaria, Estado de Emergencia Nacional y distanciamiento – aislamiento social obligatorio.....	30
2.1.2. El Decreto legislativo N° 1499 en clave de respuesta a un contexto crítico.	33
2.2. Aplicación del Decreto Legislativo N.º 1499 a propósito de los procesos de elección de junta directiva y de declaración de huelga.....	34

2.2.1. El proceso electoral sindical: Aspectos relevantes y otros derechos que la integran.	36
2.2.2. El caso del Sindicato de trabajadores de la planta siderúrgica del Perú.	39
2.2.3. El procedimiento de declaración de huelga: Decisión, observancia formal y trámite	45
2.2.4. El caso del Sindicato de trabajadores de Austral Group s.a.a....	49
3. Capítulo III. Integración de la virtualidad en la regulación estatutaria: mecanismo necesario para fortalecer la democracia interna	56
3.1. La virtualidad después de la vigencia del decreto legislativo 1499°.....	57
3.1.1. El desafío de un estatuto desfasado:	68
3.2. La virtualidad: un escenario posmoderno para la organización sindical y nuevas formas del ejercicio de la libertad sindical.	70
3.2.1. El desafío de la brecha digital y su implicancia en el ejercicio de la libertad sindical.....	73
3.3. Propuesta de un nuevo diseño en la regulación estatutaria: La aplicación de la virtualidad como condición permanente en sus estatutos y reglamento interno.....	76
CONCLUSIONES	80
BIBLIOGRAFÍA	82

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1	12
<i>Elementos de la liberta sindica</i>	
Figura 2	23
<i>Comparación entre la citación física y virtual en la Autoridad administrativa de trabajo</i>	
Figura 3	24
<i>Comparación entre la citación física y virtual en el Poder Judicial</i>	
Figura 4	26
<i>Niveles de acceso de los hogares a las TIC's</i>	
Figura 5	26
<i>TIC's bajo el esquema de virtualidad masificadas en los hogares peruanos</i>	
Figura 6	27
<i>Acceso al internet en los hogares peruanos</i>	
Tabla 1	37
<i>Proceso electoral y elección de representantes del sindicato</i>	
Tabla 2	38
<i>Proceso electoral y elección de representantes del sindicato- Decreto Legislativo N° 1499</i>	
Tabla 3	39
<i>Proceso Electoral de STSP – D. S. N° 010-2003-TR, D. S. N° 011-92-TR y Estatutos</i>	
Figura 7	41

<i>Representación temporal de los actos ejecutados en el marco del proceso electoral</i>	
Figura 8	42
<i>Convocatoria a votaciones mediante aplicación Whatsapp</i>	
Figura 9	43
<i>Proceso electoral virtual – sala general en aplicativo Google meet</i>	
Figura 10	44
<i>Acta de proclamación y comunicación de ganadores del proceso electoral</i>	
Figura 11	44
<i>Constancia de inscripción de junta directiva</i>	
Tabla 6	50
<i>Procedimiento para decisión de huelga – Estatutos de sindicato de trabajadores de Austral</i>	
Figura 12	50
<i>Representación temporal de los actos ejecutados en el marco del procedimiento de decisión de huelga</i>	
Figura 13	51
<i>Comunicación virtual de convocatoria para asamblea para decisión de huelga</i>	
Figura 14	52
<i>Proceso virtual de decisión de huelga – sala general en aplicativo Google meet</i>	
Figura 15	53
<i>Declaración jurada de convocatoria a asamblea general para decisión de huelga</i>	
Figura 16	54
<i>Collage del procedimiento de comunicación – aviso de huelga</i>	
Figura 17	55
<i>Fotografía de ejercicio de huelga por parte del sindicato</i>	

Figura 18.....	64
<i>Cuadro sobre las formas de actos propios del sindicato</i>	
Figura 19.....	69
<i>Ejemplo de Estatutos desfasados</i>	
Figura 20.....	71
<i>Convocatoria física y virtual para asamblea</i>	
Figura 21.....	74
<i>Nivel de acceso a las TIC's según educación del jefe de hogar</i>	



INTRODUCCIÓN

La pandemia generada por la propagación del SARS-CoV-2 nos ha planteado un escenario distópico que ha modificado nuestra forma de convivencia e interacción social hasta llevarnos a una nueva definición de normalidad. Este contexto ha representado un desafío en todas las formas conocidas de relaciones humanas, incluyendo las relaciones individuales y colectivas de trabajo. En la presente investigación abordaremos selectivamente el impacto generado en el ejercicio de la libertad sindical de las organizaciones sindicales, dentro de su elemento colectivo de organización de autonomía interna de reglamentación.

El Gobierno Peruano, en aplicación de sus facultades, respondió a la emergencia sanitaria decretando, entre otras medidas, el aislamiento social obligatorio, el distanciamiento social, y la prohibición de actividades que congreguen varias personas; esto generó un impacto inmediato y directo en las actividades sindicales que usualmente se practicaban de manera física, y que encontraban ahora, una imposibilidad legal de materializarse.

Ante la prohibición legal de llevarse a cabo actos de concurrencia masiva, las organizaciones sindicales, asumiendo un rol proactivo y facultados por el Decreto Legislativo 1499°, cambiaron sus habituales reuniones físicas, por las virtuales; inclusive, sobre la base de éstas, ejecutaron una serie de actividades que les eran urgentes y necesarias.

Sobre la línea antes planteada, se generan una serie de interrogantes que nacen a partir del fenómeno de la virtualización de actividades en el mundo sindical que, hasta antes de la pandemia, estaba acostumbrado, reglamentado, desarrollado y percibido, con inminencia a la interacción colectiva física: *¿La legislación nacional vigente, permite a las organizaciones sindicales, ejecutar actos no previstos en sus estatutos?, ¿para acceder a las facultades establecidas en el Decreto Legislativo 1499°, debían primero modificarse los Estatutos del Sindicato?, ¿cuál sería el estatus jurídico de los actos realizados fuera de los términos de los Estatutos de la organización sindical?, ¿debe regularse la virtualidad como mecanismo permanente para el ejercicio de actos propios del sindicato?, ¿qué instrumento sindical debería regular la virtualidad?,* en la búsqueda

de las repuestas a los cuestionamientos antes planteados, hemos encontrado conclusiones que han dado forma y justificación a la presente investigación.

Nuestro trabajo académico plantea como objetivo determinar los parámetros suficientes y adecuados para integrar un rediseño de los documentos de gestión interna del sindicato como los estatutos y reglamento interno sindical, para la integración de la virtualidad como una forma válida y permanente de ejecutar actos propios del sindicato, explorando para tal fin, desde las bases institucionales de la libertad sindical de reglamentación, abordando su ejercicio en un Estado social de Derecho y su importancia en la instauración democrática de las organizaciones sindicales, hasta la evaluación de material audiovisual y expedientes virtuales, respecto a cómo el sindicato de trabajadores de Siderperú y el sindicato de trabajadores de Austral Group S.A.A ejecutó sus actos propios e interactuó con las intuiciones competentes, en el esquema de la virtualidad bajo el contexto de pandemia y en el marco de facultad del Decreto legislativo N° 1499.

Los actos propios ejecutados virtualmente en el marco de la facultad del Decreto Legislativo N° 1499, tienen legitimidad; sin embargo, el Decreto Legislativo N° 1499 tiene un periodo de vigencia determinado, al vencimiento del mismo, las organizaciones sindicales no tendrán facultada la virtualidad y, en consecuencia, deberán recurrir a sus estatutos y las fórmulas que en él se proponen para el ejercicio de sus actos propios. Sobre este probable escenario se gestan un sin número de problemas, siendo el más importante el de descifrar el estatus jurídico de los actos que se desarrollasen fuera del marco estatutario. El trabajo concluye en este extremo, someter los actos propios sindicales cuestionados, a las reglas de la nulidad y anulabilidad del acto jurídico, a fin de establecer la validez o invalidez de los mismos.

Por otro lado, en un recuento de los aspectos positivos de la virtualidad y su impacto en el ejercicio de la libertad sindical, no nos cabe duda que es elemento contributivo a la democracia sindical pues promueve la integración y participación de los afiliados y facilita la expansión y crecimiento de los sindicatos quienes ya no encontrarán en las barreras físicas fronteras para su ejercicio.

En consecuencia, nuestra investigación no sólo aportará una visión estructural de la autonomía sindical normativa y como ésta confluye en la democracia sindical; sino, además, enfatiza la importancia de una buena regulación estatutaria y reglamentaria de las organizaciones sindicales para el ejercicio de sus actos propios, con el objeto de

enfrentar de manera más predictiva las consecuencias que nos dejará un estado de crisis que ha modificado el contenido a nuestro concepto de normalidad.

1. Capítulo I. La libertad sindical de reglamentación

La libertad sindical de reglamentación, es un elemento parte de la libertad sindical. El profesor Neves, alude a un cuadro que a continuación presentamos, a fin de ubicar este derecho en la fase colectiva de organización de autonomía interna:

Figura 1

Elementos de la libertad sindical



Nota. Adaptada de Neves Mujica, Javier (2016). Palestra (Neves Mujica, 2016, pág. 9).

Este derecho como elemento, cobra relevancia por su posición a suerte de engranaje en el ejercicio y disfrute de los otros derechos que se constituyen como elementos de la libertad sindical. El Profesor Alfredo Villavicencio la define como “autonomía sindical normativa” (2010), que se configura precisamente, en el derecho que ostentan las organizaciones sindicales para autoreglamentarse sin injerencia de terceros.

El enfoque conceptual que construye el profesor Villavicencio, siguiendo el hilo conductor de la propia redacción del artículo 3° del convenio 87 de la OIT, resulta pertinente evocar, pues al sostener que la libertad sindical de reglamentación “(...) implica el derecho de las organizaciones sindicales a «redactar sus estatutos y reglamentos administrativos», por lo que, correlativamente, «las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal» (...)” (2010) consolida, a nuestro parecer, tres premisas importantes para entender el concepto: i) la libertad sindical de reglamentación es un derecho de ejercicio colectivo, ii) se instituye en la fase de organización del colectivo de trabajadores, sin embargo, confluye como punto de partida para otras fases, iii) al ejercerse en clave de autonomía interna, se proscribe la injerencia de terceros, incluyendo al Estado.

1.1. Configuración de la libertad sindical de reglamentación.

Para desarrollar la configuración de este derecho, consideramos práctico asumir dos escenarios. El primero, desde su configuración subjetiva; es decir, explorar su reconocimiento a nivel normativo. Y en un segundo escenario, su configuración material; es decir, su ejercicio en la realidad y los valores mínimos que debe contener.

El artículo 28° de la Constitución Política del Perú, reconoce expresamente el derecho de sindicación y con ello la libertad sindical en todos sus elementos. No obstante, debemos precisar que este reconocimiento como derecho constitucional, no es ni el punto de partida, ni el de conclusión del derecho de libertad sindical, principalmente, porque el mencionado derecho encuentra presencia en los más importantes instrumentos internacionales, como: en “(...) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Art. 22°) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8). El segundo es el caso de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo XXII), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 16) y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8).” (Neves Mujica, 2016, pág. 10), por otro lado, a manera de complemento, tenemos como principal bastión de normativa internacional al convenio 87 de la OIT, que consagra la libertad sindical de reglamentación, convenio que ha sido ratificado por el Estado Peruano y se encuentra en rigor de cumplimiento desde el 02 de marzo de 1960.

Queda absolutamente claro, a consecuencia del espectro regulatorio, que estamos frente a un derecho de necesaria y cualificada protección. Su importancia, resalta (Fernández López, 1982, págs. 61-63) es “en razón a la problemática que surge del ejercicio de esta libertad frente al Estado, pues recordemos que la organización sindical, es el único organismo privado que tiene el derecho de autoreglamentarse sin la injerencia Estatal”.

Por otro lado, con opinión similar, Villavicencio plantea: “(...) Por tanto, hay que resaltar que estamos ante una libertad colectiva de valor cualificado, puesto que incluso las demás facultades colectivas que integran este componente de la libertad sindical encontrarán en el texto estatutario las principales normas configuradoras. Dicho de otro modo, su trascendencia es máxima porque a través de la garantía de autorregulación se tutela la libertad de configuración y funcionamiento de la organización, dado que el estatuto es la norma fundamental en los campos de elección libre de representantes, gestión, federación o disolución(...)”. (Villavicencio Rios, 2010)

La autonomía sindical normativa se materializa, cuando la organización sindical, redacta como mínimo sus estatutos. Este ejercicio debe contener elementos que configuren de manera legítima al derecho, pues, conforme hablaremos más adelante, si bien el derecho encuentra límites que dibujan su perímetro, en su origen y contenido; deben integrarse elementos que le son indispensables. Los elementos a los cuales aludimos, se desprenden de la propia naturaleza de este derecho, y que han sido expuestos por el razonamiento del Tribunal Constitucional Peruano, que señala: “(...) alude a un atributo directo, ya que relaciona un derecho civil y un derecho político, y se vincula con la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales (...)” (008-2005-PI/TC, 2005), en efecto, no podríamos concebir el ejercicio de esta libertad, sin elementos como: la democracia, la igualdad, la alternancia, la no discriminación, y otros derechos consustanciales a los principios democráticos.

1.1.1. La autonomía sindical normativa: alcances, formas de ejercicio y límites.

Es usual que el alcance de la libertad sindical de reglamentación, sea asociado limitadamente, a la simple redacción de los instrumentos normativos internos, como el estatuto o el reglamento; sin duda, los aludidos son los más comunes y con mayor grado de jerarquía dentro del sistema jurídico interno de las bases orgánicas del sindicato. Sin embargo, ¿el concepto es excluyente?, es decir, si un instrumento interno del sindicato, no tiene vocación regulatoria, ¿no podría considerarse dentro del ejercicio de la autonomía sindical normativa?, consideramos que el alcance de este derecho, no sólo se circunscribe en dispositivos en clave de norma, sino, alcanza a cualquier documento o expresión sindical que declare dentro de su configuración, los objetos, principios o fines del sindicato.

En la línea de lo señalado, el artículo 3° del Convenio 87 OIT, extiende el concepto, bajo dos premisas, la primera al señalar el concepto de “otro reglamento administrativo” y al indicar que, dentro de la facultad normativa, también se integra el de “Formular su programa de acción”¹. Dentro de una concepción constitutiva, organizativa y de gestión, las directrices o programas, no necesariamente se deben desarrollar en clave de norma interna, por lo que consideramos, que esta autonomía sindical normativa, tiene un alcance mayor al circunscrito en la facultad de redactar reglas, y puede, válidamente, utilizar dispositivos vinculantes en el seno de la organización sindical, sin que éstas sean sus estatutos o normas reglamentarias internas.

En efecto, los alcances de esta autonomía, establecidos como plurales y amplios, no se agotan estrictamente en dispositivos regulatorios en pureza, sino que encuentra en esta facultad, la posibilidad de desarrollar planes de acción o de gestión, cronogramas de actividades² y demás productos que busquen viabilizar a través de un desarrollo concreto y documental las acciones del quehacer sindical.

¹ Si bien en este extremo del artículo 3° del C87 OIT, al aludir “formular su programa de acción” estaría más cercano a la facultad de gestión, consideramos pertinente realizar la diferencia, pues esa gestión como acción concreta, debe encontrar en un dispositivo interno del sindicato, su sustento.

² No es discutible que el cronograma de actividades es un documento cercano a la gestión del sindicato contenido en su autonomía interna de gestión en la fase colectiva de actividad. Sin embargo, consideramos que se origina en la capacidad reglamentaria del sindicato y no en su derecho de gestión. El presente caso, sería un claro ejemplo de concaenación e interacción necesaria entre los elementos de la libertad sindical. Consideramos que la capacidad de gestión está más vinculado a la acción a la actividad física o virtual que

En el ejercicio de este derecho, existe una prohibición taxativa al intervencionismo o injerencia del Estado o terceros; este principio ha sido varias veces sostenido por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT:

565. Para que las organizaciones tengan derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos con libertad absoluta, la legislación nacional debería limitarse tan sólo a sentar las condiciones formales que deberán respetar los estatutos, los cuales, junto con los reglamentos correspondientes, no necesitarán la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor. (OIT O. I., 2018, pág. 83).

Sin embargo, queda claro que el Estado puede establecer condiciones básicas, para el orden constitutivo sindical, sin que esto signifique, una intervención. No obstante, estamos de acuerdo con el profesor Villavicencio, quien realiza una crítica a diversos artículos de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que contravienen, la autonomía antes descrita:

Así, encontramos que se establece, en todos los casos con clara vocación restrictiva, regulaciones de fondo sobre fines y funciones de las organizaciones sindicales (artículo 8 de la LRCT), obligaciones (artículo 10 de la LRCT), restricciones a sus actividades (artículo 11 de la LRCT), requisitos para ser miembro (artículo 12 de la LRCT), órganos y sus atribuciones (artículos 7 y 21-23 de la LRCT y artículos 9-11 del DS 011), requisitos para ser miembro de la Junta Directiva (artículo 24 de la LRCT), condicionamientos para separar o expulsar a sus miembros (artículo 26 de la LRCT), patrimonio sindical (artículos 27 y 33 de la LRCT), y disolución (artículo 33). (Villavicencio Rios, 2010)

En la otra orilla, frente a los alcances y formas de ejercicio de la autonomía sindical normativa, tenemos a sus límites. En efecto, ¿cuáles son los límites de la libertad sindical de reglamentación?, este cuestionamiento plantea una reflexión previa: el ejercicio de un derecho de libertad, no puede significar la ausencia de un contrapeso o límite. Ningún

pueda realizar el sindicato, y, si es que sigue un patrón o regulación (como en el caso de su cronograma de actividades) este instrumento a nuestro criterio, nace de la capacidad de auto reglamentación del sindicato.

derecho es absoluto, y este, no es la excepción; por lo tanto, en nuestro análisis encontramos que los límites de este derecho se circunscriben frente a tres condiciones: i) frente a los derechos fundamentales de los afiliados, ii) frente a los derechos e intereses de terceros y iii) frente al interés público.

La confluencia de derechos civiles y políticos en la comprensión de la libertad sindical, requiere que se respeten derechos fundamentales de los afiliados y de terceros, y que, por supuesto, no desafíen al interés público en su ejercicio. Por ejemplo, no podríamos concebir la idea de una reglamentación que limite derechos de elegir y ser elegidos de los afiliados, o que plantee condiciones discriminatorias, por ideas, sexo o religión, o que demás, signifiquen una afrenta directa a derecho de terceros como actos concretos contra trabajadores no afiliados. Sin duda, el respeto a derechos fundamentales de afiliados y de terceros significa un límite claro, y no, una intervención indebida, como lo ha sostenido el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT:

572. Es admisible la existencia de disposiciones que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales. Ciertamente la votación secreta y directa es una de las modalidades democráticas y en este sentido no sería objetable. (OIT O. I., 2018, pág. 83)

Por último, la condición de no enfrentarse al interés público, es totalmente lógico, en cuanto a que el ejercicio de cualquier derecho, no puede estar en contra del marco legal vigente, ni puede promover conductas prohibidas taxativamente por dispositivos normativos; además, consideramos que la perspectiva de la moral y de las buenas costumbres, aun, cuando es un estándar muy subjetivo, también encuentran relevancia como límite al ejercicio de este derecho. En consecuencia, no podría establecerse reglamentariamente, por ejemplo, la comisión de un delito o alguna otra conducta prohibida, sobre ello, Villavicencio sostiene:

No resulta totalmente ajena al interés público de respeto a las normas fundamentales del ordenamiento jurídico y protección de terceros, por lo que hay que buscar un punto intermedio que cautele en su mayor amplitud el derecho y permita una mínima intervención estatal dirigida a cautelar tales intereses. (Villavicencio Rios, 2010, pág. 129)

1.2. El estatuto sindical

El estatuto sindical es la norma fundacional de la organización sindical en el sistema normativo peruano y se sostiene como un requisito para la constitución gremial de la organización sindical. Se advierte del artículo 16° del decreto supremo N° 010-2003-tr (texto único ordenado) de la ley de relaciones colectivas de trabajo, que se plantea como un elemento formal para la constitución del sindicato y su reconocimiento por la autoridad administrativa.

El estatuto es, por jerarquía, el documento de reglamentación más importante de la organización sindical, por lo tanto, debe comprenderse como la carta fundamental dentro del sistema jurídico interno del colectivo de trabajadores, coincidimos además con planteamiento que “(...) de todos es sabido que el estatuto es la norma fundamental que establece los principios y reglas básicas que van a regir la configuración, funcionamiento y actuación de la organización sindical (...)” (Villavicencio Rios, 2010, pág. 129)

En efecto, estamos frente a un documento de vital importancia para la organización sindical, y que, dentro de sus prerrogativas encierra y conduce, el funcionamiento y existencia del colectivo de trabajadores.

1.2.1. Naturaleza jurídica y función.

Para describir la naturaleza jurídica del estatuto sindical, debemos realizar un ejercicio de cuestionamiento al objeto y fin de este fenómeno. Según Fernández López, “hay quienes afirman como teoría que el estatuto tendría un carácter de derecho objetivo, o quienes con mayor amplitud señala que calificaría como derecho negocial” (Fernández López, 1982, pág. 64), Sin embargo, este fenómeno de concreción de un derecho (autonomía de reglamentación), a nuestro criterio resume una naturaleza contractual que contiene en muchos aspectos, elementos coincidentes con las características: negocial y consensual.

Coincidimos con Fernández quien acerca una tesis respecto a la naturaleza del estatuto, configurándola como contractual, principalmente por: “(...) su carácter normativo y regulador. Y es que, si la misión de este contrato es crear una organización, la regulación de la organización creada habrá de ser un elemento esencial en su disciplina (...)”

(Fernández López, 1982, pág. 64). Entonces, estamos frente a fenómeno contractual que concretiza regulaciones aplicables a un grupo de personas, que comparten objetivos y características, encontrado en el estatuto un instrumento que regula su existencia.

La función del Estatuto, principalmente es reguladora. Sobre su base se generarán las diversas fases del ejercicio de la libertad sindical, como ya ha sostenido el profesor Villavicencio (2010) “mediante la libertad de reglamentación se organiza las demás fases del ejercicio colectivo del derecho a la libertad sindical”, es así que, las fases de representación y gestión, encontrarán en la norma estatutaria su fundamentación. Asimismo, es necesario realizar un distingo entre el estatuto y reglamento, principalmente, para esclarecer la importancia del estatuto frente a otras formas del ejercicio del derecho:

“(…) 51. La distinción entre Estatutos y Reglamentos sindicales. - en cuanto a su contenido, en el Estatuto se establecerán las líneas generales de la organización y el funcionamiento del sindicato, que podrá luego ser concretadas en el correspondiente reglamento.

(…)

Desde luego, si el reglamento es concreción de lo previsto en el Estatuto, no podrá extralimitarse en su función, desvirtuando lo previsto en el Estatuto. (…)

(Sala Franco, 2013, págs. 56-57)

Queda claro entonces, que el estatuto, cumple un rol fundamental en el régimen jurídico interno del sindicato, asumiendo, un rol análogo, de lo que vendría a ser una constitución política para un Estado democrático.

Finalmente, el estatuto es la concreción más importante del ejercicio de la libertad sindical, pues no sólo se configura como la norma fundacional de la organización sindical, sino, como su carta fundamental regulatoria.

1.2.2. Principales aspectos que regula y su relación con otros documentos de gestión sindical.

El Estatuto como norma creadora y organizadora del colectivo, debe prever todos los aspectos relacionados a las fases de ejercicio de la libertad sindical, tanto desde su organización como de su actividad, por ello, los principales aspectos que debería regular, son los que planteamos a manera de ejemplo a continuación:

Principios, competencia organizacional, la denominación y dirección declarada, duración de la representación legal y alcances de la misma, sobre el procedimiento de modificación de los estatutos, de los documentos reglamentarios del sindicato, sobre su patrimonio y administración, condición de admisión de los afiliados, sobre los derechos y deberes de los afiliados, sobre la expulsión, sobre los órganos competentes y el procedimiento sancionador, sanciones, sobre su estructura de órganos de gobierno y atribuciones, sobre sus asambleas, sobre su proceso electoral, sobre su relación con otros sindicatos y organizaciones superiores, sobre la negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo, sobre procesos de fusión, absorción escisión y disolución del sindicato, etc.

Precisamos que el listado antes descrito, no es cerrado y dependerá su extensión a las particularidades de cada organización sindical. Por otro lado, el estatuto como punto de partida y carta fundacional, tiene interacción continua y dinámica con los demás documentos de gestión interna, como, por ejemplo, con sus reglamentos internos, reglamentos electorales u otros dispositivos de expresión programática del sindicato, como un plan de acción o cronograma de actividades. Todos los documentos de gestión interna, deben tener como requisito de validez, que sean redactados bajo los términos y condiciones previstos en el estatuto, o en su defecto, que no supongan una contravención al mismo. En consecuencia, la relación del estatuto frente a otros documentos de gestión interna, es de norma fundamental; es decir, es el primer paso o origen para la existencia de los demás.

1.2.3. Actos propios de la dinámica sindical.

Ensayando una definición de los actos propios del quehacer sindical, precisaríamos que son: actos exclusivos de la actividad sindical, ejercidos bajos los parámetros legales y

estatutarios, que corresponde a la acción concreta que ejercen los representantes legitimados de la organización sindical; tanto en su dimensión intrasindical, como en la dimensión extrasindical.

Como sostenemos, los actos propios, encuentran su permisibilidad en la legislación y en el estatuto, cualquier acto, fuera de ellos, es un acto no reconocible dentro del sistema jurídico interno del sindicato, ni contendría efectos jurídicos para el exterior.

Bajo el esquema conceptual que venimos desarrollando, resulta sencillo ubicar estos actos, por ejemplo, actos de gestión administrativa o gestión jurisdiccional que ejecuta el colectivo de trabajadores (denuncias frente a la Autoridad administrativa de trabajo por infracciones del empleador a disposiciones laborales o demandas laborales ante órganos jurisdiccionales), actos de ejercicio de derechos colectivos (procesos de elección de representantes o de decisión de huelga), etc.

Finalmente, lo que debe quedar claro, es que la referencia al acto propio sindical, es una referencia amplia a los distintos actos que ejecuta el colectivo de trabajadores como organismo vivo y dinámico dentro de la sociedad.

2. Capítulo II. El Decreto Legislativo N.º 1499: ¿intromisión Estatal o promoción al ejercicio del derecho a la libertad sindical?

La pregunta que se plantea como título del capítulo no resulta retórica, sino por el contrario, resume una preocupación verdadera que se originó al inicio del presente trabajo. El decreto legislativo N° 1499 con su emisión no generó una alarma ni controversia en los actores sociales labores (trabajadores, sindicatos, federaciones, empleadores, gremios de empleadores), pues más allá de pequeñas resonancias por críticas a condiciones periféricas a la norma, nunca hubo un cuestionamiento concreto y directo sobre la finalidad de este dispositivo normativo, tal vez porque los focos sociales estaban direccionados al dramático efecto de la pandemia.

Ensayar una respuesta, aun cuando pueda resultar obvia, es necesaria pues nos remite a un análisis de la norma y su finalidad. El decreto legislativo N° 1499 trae consigo la permisibilidad de utilizar a nivel intrasindical y extrasindical formas de ejercer actos propios, no necesariamente regulados en el estatuto sindical. Lo reseñado, podía

representar en la realidad dos posibles escenarios: El primero y fuera del marco normativo, la posibilidad de encontraros frente a un proceso de intromisión del Estado al ejercicio de la libertad sindical. En un segundo escenario tenemos, por el contrario, una norma en clave de salvavidas o garantía para el ejercicio de la libertad sindical, pues el contexto exponía la ausencia de regulación de la virtualidad en los Estatutos de los sindicatos. Asimismo, cuadraba en las excepciones razonables que hace referencia el Comité de libertad sindical en su pronunciamiento 564 de la recopilación del 2018 y que, principalmente acoge parámetros prohibitivos referidos al desarrollo de legislación detallada y rígida. En la otra orilla encontramos el decreto legislativo que resume una fórmula normativa en clave de promoción del ejercicio de la libertad sindical acogiendo parámetros amplios y flexibles. Por lo tanto, norma en sí misma no implica una violación a la autonomía sindical.

Para acercarnos a una respuesta, nos sumergimos en la pragmática y analizamos desde la realidad y experiencia concreta de los sindicatos, cómo se ejerció la potestad de la virtualidad del decreto legislativo N° 1499, y si con ello, contrastar si estamos en el primer o segundo escenario.

2.1. La influencia de la pandemia en la realización de los actos propios de la organización sindical.

La influencia de la pandemia generada por la Covid-19, ha sido disruptiva en todas las bases y formas de interrelación e interacción como seres humanos. Las perspectivas más extremistas exponen un cambio para siempre del mundo como lo hemos conocido. Otras voces más conservadoras asumen un estado transitorio de crisis, que no cambiará al mundo, sólo se generarán nuevas reflexiones alrededor del mundo globalizado.

Para nosotros, resulta evidente que, la influencia de la pandemia ha modificado nuestra interacción social desde la condición más cotidiana e informal, hasta la más protocolar y formal. Las relaciones colectivas de trabajo, no han sido punto de exclusión a esta influencia disruptiva y ha traído consigo consecuencias palpables que, ahora, abordamos sistemáticamente con las siguientes premisas, que nos permitirán contextualizar la problemática.


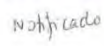
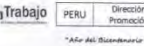
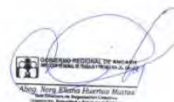
i) Relaciones formales intra y extra sindicales eminentemente físicas.

Las relaciones intrasindicales, como las asambleas generales o las reuniones del comité ejecutivo, o las extrasindicales, como las comparecencias privadas con el empleador, las administrativas, judiciales o arbitrales, así como la presentación de recursos administrativos, judiciales o en cualquier otro fuero, tenían como común denominador, hasta antes de marzo del año dos mil veinte, la interacción física.

Las actividades descritas, encuentran explicación de su centrismo por la reunión física, en su base regulatoria. Por ejemplo: Las actividades intrasindicales son reguladas por los Estatutos y documentos de gestión interna, y, por no generalizar, utilizaremos la palabra “mayoría” aun cuando creemos que es una práctica generalizada en la regulación de los sindicatos que, para llevar a cabo sus asambleas u reuniones, encontraban obligatoriedad estatutaria de asistencia física a la sede de su sindicato o, en su defecto, en el punto de encuentro definido en la citación. Lo mismo sucede en las actividades extrasindicales, la interacción con el empleador u organismos administrativos o judiciales, encontraban en leyes, disposiciones internas, manuales de procedimientos o Tupa’s, la formalidad de reuniones físicas en la fecha, horario y establecimiento definido.

Figura 2

Comparación entre la citación física y virtual en la Autoridad administrativa de trabajo

Citación para interacción física	Citación para interacción virtual.
 <p style="text-align: center;">Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Ancash</p> <p style="text-align: center;">"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"</p> <p style="text-align: center;">EXP. N° 007-2019-NC-SDNC-ISST-CHIM</p> <p>Chimbote, 15 de abril del 2019</p> <p>Visto el registro de mesa de partes N° 03905 de fecha 12 de abril del 2019, presentado por el secretario general del Sindicato de Especialistas Flota Mar Copeinca Ancash – SEFMAR, mediante el cual comunica la ruptura de la etapa de trato directo y solicita el inicio de la etapa de conciliación; por lo que estando a lo solicitado: CITESE a las partes a reunión para instalar junta de conciliación el día martes 7 de mayo del 2019, a horas 10:00 am, llevándose a cabo en la Sub. Dirección de Negociaciones Colectivas, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo, situado en Av. Francisco Bolognesi N° 181 -183 Chimbote. Notifíquese a las partes para su debida concurrencia, debiendo las mismas asistir con la debida acreditación correspondiente.-</p> <p style="text-align: right;">  Abey Córdova Trujillo <small>SUB-DIRECCIÓN DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS, INSPECCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</small> </p>	 <p style="text-align: center;">Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Ancash</p> <p style="text-align: center;">"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"</p> <p style="text-align: center;">Exp. N° 02-2020-NC-SDNC-ISST-CHIM</p> <p>Chimbote, 10 de septiembre del 2020</p> <p>Visto el registro de mesa de partes N° 22810 de fecha 14 de septiembre del 2020 presentado por el Sindicato de Levantadores al Servicio de las Agencias Marítimas del Puerto de Chimbote y Anexos, mediante el cual solicitan se dé inicio de las diligencias de conciliación en consecuencia, comunicarse a las partes el inicio de las diligencias de conciliación para el día lunes 27 de septiembre del 2020, a horas 10:00 am, que se llevará a cabo de manera virtual de conformidad con lo dispuesto en el D. Leg. N° 1411, mediante la Plataforma Google Meet, para lo cual se les remite el enlace para la reunión virtual:</p> <p>Conciliación en Exp. 02-2020-NC Lunes, 27 de septiembre - 10:00am - 12:00pm Información para unirse a Google Meet Enlace a la videollamada: https://meet.google.com/lat-cvdl-ommo</p> <p>Asumiendo, se REQUIERE a la representación de la parte sindical y empleadora para que cumplan con informar en correo electrónico para efectuar las notificaciones que se deriven del presente procedimiento, esto de conformidad con el D. Leg. N° 1411 que aprueba la Ley del Gobierno Digital, cuya aplicación corresponde a toda la Administración Pública en sus tres niveles de gobierno, así como también comunicar el correo electrónico de cada integrante de su comisión negociadora, a fin de que se les notifique directamente a cada integrante las reuniones de conciliación que se realicen. Notifíquese.-</p> <p style="text-align: right;">  Abey Sibilla <small>SUB-DIRECCIÓN DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS, INSPECCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</small> </p>

Nota: Resoluciones extraídas de expedientes administrativos N° 007-2019-NC-SDNC-ISST-CHIM y N° 02-2020-NC-SDNC-ISST-CHIM, tramitados ante la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Ancash.

acceso a las T.I.C. Sobre esta problemática abordaremos a detalle en el próximo capítulo donde analizaremos sus implicancias en el ejercicio de la libertad sindical.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, desarrolla una medición sobre el acceso de T.I.C en los hogares peruanos, ello a consecuencia del cumplimiento del Plan de Acción que se aprobó en la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI) en Ginebra y sucesivos acuerdos marco. Este compromiso firmado, ha traído una consecuencia directa en la recopilación de datos que ha iniciado desde el año 2005, en la actualidad se cuenta con información que resulta reveladora para entender cómo se ha integrado las T.I.C que son el acceso al mundo de la virtualidad, en el hogar y familias de los peruanos. Si bien, no tenemos información específica sectorizada por condición laboral formal o informal, si existe data general que nos ayuda a un acercamiento.

Para advertir el grado de evolución del acceso a las TIC, contrastamos el primer reporte que realiza el INEI para diciembre del 2005 con el último reporte trimestral de junio del 2021. Esta fotografía comparada que dista casi dieciséis años de diferencia, nos expone la siguiente data:

El cuadro muestra que la densidad comunicacional es heterogénea según los medios, mientras que para el trimestre móvil Oct-Nov-Dic 2005 un 26,98% del total de hogares tiene un teléfono fijo, 21,34% de los hogares dispone de un celular, 10,53% de hogares tienen acceso a la televisión por cable y solo un 4,35% de los hogares tienen instalado un acceso a Internet en el hogar. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, Informe técnico trimestral N° 1 - Las tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares., 2005)

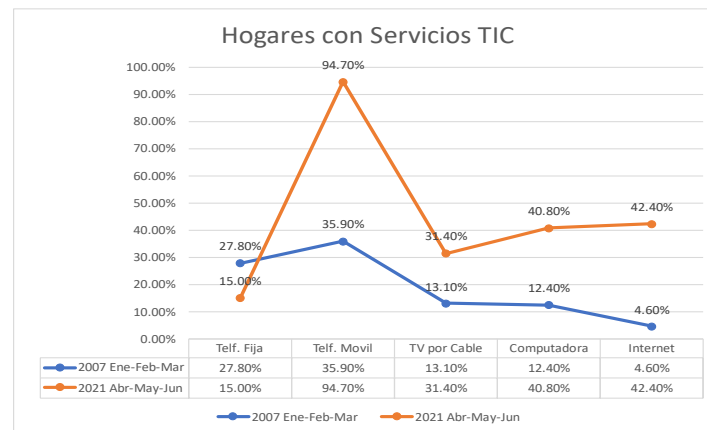
En el primer lustro del siglo XXI, el Perú tenía estadísticamente un acceso muy limitado a la internet, sólo 4,35% de los hogares contaba con este servicio, si bien significaba un porcentaje mínimo, podríamos identificarlo como el inicio de la masificación del acceso a la internet. Casi dieciséis años después el INEI nos trae la siguiente data:

En el primer trimestre de 2021, el 94,8% de los hogares del país tienen al menos una Tecnología de Información y Comunicación, mientras que en similar trimestre de 2020, en el 94,9% de hogares había al menos una TIC. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021).

Ahora, debemos hacer un repaso más concreto en la data recopilada, para tal fin las propondremos en cuadros gráficos que ayuden a comprender esta evolución:

Figura 4

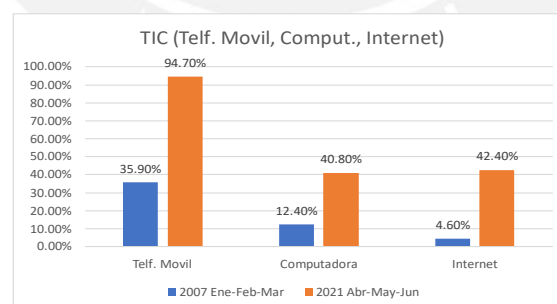
Niveles de acceso de los hogares a las TIC's.



Nota: *Parámetros comparativos del primer trimestre del 2007 a segundo trimestre del 2021. Datos extraídos del (Instituto Nacional de Estadística e Informática, Informe técnico trimestral N° 2 - Estadísticas de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares., 2021)*

Figura 5

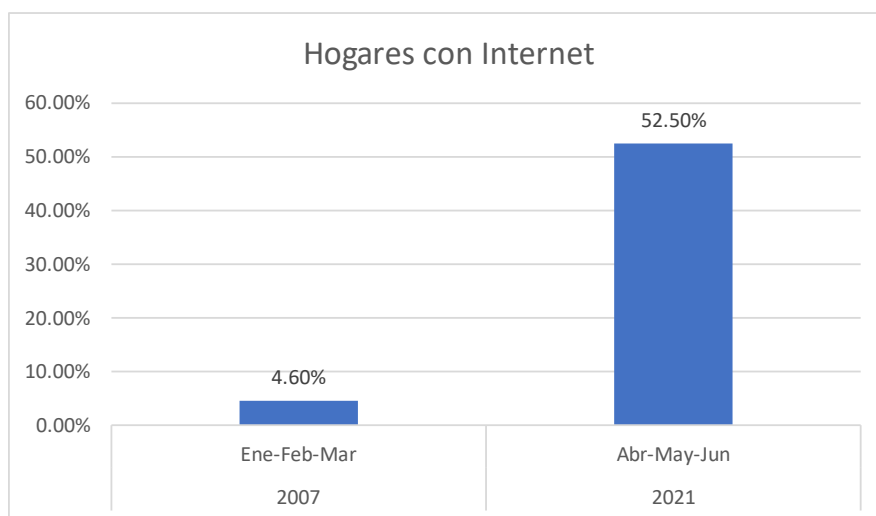
TIC's bajo el esquema de virtualidad masificadas en los hogares peruanos



Nota: *Parámetros comparativos del primer trimestre del 2007 a segundo trimestre del 2021. Datos extraídos del (Instituto Nacional de Estadística e Informática, Informe técnico trimestral N° 2 - Estadísticas de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares., 2021)*

Figura 6

Acceso al internet en los hogares peruanos



Nota: *Parámetros comparativos del primer trimestre del 2007 a segundo trimestre del 2021. Datos extraídos del (Instituto Nacional de Estadística e Informática, Informe técnico trimestral N° 2 - Estadísticas de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares., 2021)*

Nuestra primera impresión es positiva debido a la evolución de 4.60% a 52.50% en el acceso a internet en los hogares peruanos estos últimos quince años, lo que ha traído consigo un mayor desarrollo en las habilidades virtuales y de conectividad de toda la población. Sin embargo, en este punto corresponde hacer un paréntesis, pues, si bien es cierto se advierte una evolución en la masificación, aún existen problemas latentes en cuanto a la calidad de la conectividad según los estratos sociales geolocalizados. Esta problemática será abordada en el siguiente capítulo cuando hagamos un análisis pormenorizado de las brechas digitales y el ejercicio de la libertad sindical.

A manera de conclusión, podemos indicar que en el Perú hay una tendencia positiva en la masificación de la conectividad, y ello importa en nuestro trabajo pues, en la interacción individual y colectiva de trabajo, existe una ligazón concreta con las economías globalizadas y digitalizadas, corresponde entonces citar al profesor Villalón quien sostiene de manera lúcida: “(...) la digitalización del empleo es universal y no sólo incide sobre los sectores emergentes de la economía digital. Por tanto, el fenómeno va a

incidir sobre todas las relaciones laborales, desde su inicio hasta su finalización, desde lo individual a lo colectivo, y no exclusivamente a los empleos emergentes en la economía digital. (Villalón Cruz, 2017, pág. 17) esta premisa debe llevarnos a una reflexión. Hoy sólo se puede ser competitivo en todo nivel, si es que existe un manejo de tecnologías.

iii) Desfase de los Estatutos sindicales.

En la experiencia peruana, la redacción de los estatutos sindicales, en su gran mayoría, no corresponde a un análisis previo de las necesidades y particularidades que debería prever el sindicato en nacimiento. Salvo pocas excepciones, la práctica generalizada es el uso de tres vértices o guías: i) la Ley de relaciones colectivas y su reglamento, ii) compañerismos de clase respecto a la asesoría por otro sindicato para redacción de estatutos o, (a nuestro criterio la más generalizada) iii) búsquedas de modelos a través de internet.

Ensayamos una posible respuesta a la premisa antes planteada, ninguna institución pública, ni siquiera las llamadas por especialidad como el Ministerio de trabajo, desarrolla una guía concreta y abierta para la redacción de estatutos sindicales, quizá por el temor en caer en intromisión ya sea de manera directa o indirecta, o incumplir el pronunciamiento 563 del comité de libertad sindical.

563. Las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y de empleadores entrañan graves riesgos de injerencia por las autoridades públicas. En caso de que su adopción fuera considerada indispensable por las autoridades, estas disposiciones deberían limitarse a establecer un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración. Las restricciones a este principio deberían tener como únicos objetivos garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados. Por otra parte, debería preverse un recurso ante un órgano judicial, imparcial e independiente, a fin de evitar todo riesgo de injerencia excesiva o arbitraria en el libre funcionamiento de las organizaciones. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 369; 342° informe, Caso núm. 2453, párrafo 716; 358° informe,

Caso núm. 2740, párrafo 658; y 363º informe, Caso núm. 2740, párrafo 703.)
(OIT O. I., 2018)

No obstante, a nuestro criterio, esta omisión genera potencialmente el escenario en el que nos encontramos. Los sindicatos en nacimiento encuentran en internet o ayuda de otro sindicato el acceso a la información y asesoría para la redacción de sus estatutos, sin embargo, ésta resulta insuficiente para desarrollar de buena manera el goce de su libertad sindical de reglamentación. Claro, en el modelo base que circula en su gran mayoría, no se encuentra una regulación pormenorizada, mucho menos actualizada de las nuevas necesidades sindicales.

Siguiendo la ilación en lo desarrollado, más allá de la crítica propuesta a la redacción de estatutos de los nuevos sindicatos, la problemática la encontramos inclusive en sindicatos más antiguos y con tradición de asesoría legal, la regulación pormenorizada y detallada de Estatutos y demás documentos de gestión interna sindical, resulta un concepto incipiente y poco generalizado, y ello pasa la factura en condiciones como las que abordamos en el presente trabajo. La virtualidad es un concepto extraño en la regulación estatutaria de los sindicatos peruanos.

Como sosteníamos en el anterior acápite, es un hecho innegable que, desde hace más de quince años tenemos, medianamente y en proceso de evolución, el acceso a las TIC, entonces ¿por qué los sindicatos nunca incluyeron en su base regulatoria estatutaria, el ejercicio de sus actos propios en plataformas digitales? Es una interrogante que plantea diferentes reflexiones, pero que aterriza en una respuesta superficial. La mecánica funcional de los actos propios era física y funcionaba. Los sindicatos no querían abandonar su zona de confort, sin embargo, coincidimos con el profesor Cruz Villalón quien critica severamente a aquellos que están desfasados en la nuevas tecnologías en el ámbito laboral, sosteniendo: “(...) Incluso irrumpe en el total de los trabajos, también en los menos cualificados que podamos imaginar, al extremo de que se convierte en un “analfabeto” a efectos laborales cualquier persona que pretenda hoy en día incorporarse al mercado de trabajo con desconocimiento de las tecnologías de referencias, convirtiéndose hoy en día en el factor de exclusión laboral de mayor impacto para quien carezca de habilidades y competencias mínimas en este terreno. (Villalón Cruz, 2017, pág. 17)

Sin duda, la pandemia a forzado de la noche a la mañana, sumergirnos por necesidad en el mundo virtual, los sindicatos en clave de instinto de supervivencia deben acelerar esa transición del analfabetismo virtual a competencias sólidas de virtualidad y manejo de tecnologías. Para ello, deben desarrollar habilidades, competencias, integrar capacidades logísticas y sobre todo actualizar sus fundamentos regulatorios estatutarios.

2.1.1. Emergencia sanitaria, Estado de Emergencia Nacional y distanciamiento – aislamiento social obligatorio.

Con la pandemia auestas, y la gran tasa de mortalidad desatada en la población, el Estado debía generar respuestas desde su rol. En efecto, procedió a emitir en este orden, una serie de normas que tenían como finalidad enfrentar una pandemia que generaba y, aun genera, histeria colectiva y letargo en toda la economía.

Hablar de Emergencia sanitaria, Estado de Emergencia Nacional y distanciamiento – aislamiento social obligatorio, por más que tengan significados parecidos o deriven del mismo efecto, son figuras jurídicas y de hecho distintas. Para dar una explicación escueta de cada uno de estos conceptos utilizaremos su propia norma:

i) Emergencia sanitaria.

El decreto legislativo N° 1156 y su reglamento decreto supremo N° 007-2014-SA, dispositivos normativos que buscan garantizar el acceso al servicio público de la salud, definen a la emergencia sanitaria como: *“un estado de riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones, de extrema urgencia, como consecuencia de la ocurrencia de situaciones de brotes, epidemias o pandemias.*

Igualmente, constituye emergencia sanitaria cuando la capacidad de respuesta de los operadores del sistema de salud para reducir el riesgo elevado de la existencia de un brote, epidemia, pandemia o para controlarla es insuficiente ya sea en el ámbito local, regional o nacional.” (Artículo quinto de D.L. N° 1156 y cuarto de su reglamento).

Se advierte que es una definición más focalizada desde la perspectiva de salud pública, y que guarda un encuadre exacto con los estragos generados por la Covid-19, que puso y aún continúa con su potencialidad de grave daño a la salud pública.

El poder ejecutivo a consecuencia de la pandemia mediante el decreto supremo N° 008-2020-SA de fecha 11 de marzo del año 2020, dispuso declarar la emergencia sanitaria a nivel nacional, dictando medidas preventivas y de control contra la Covid - 19.

Es preciso indicar que estas prerrogativas encuentran sustento en la Constitución Política del Perú en su artículo 7 y 9°, así como la Ley general de salud, que habilita según el artículo XII de su título preliminar, las limitaciones de ciertos derechos en resguardo de la salud pública. Los derechos implicados, son los de propiedad inviolabilidad de domicilio, libre tránsito, libertad de empresa, libertad de comercio y libertad de industria, así como derechos de reunión.

El Estado de Emergencia sanitaria es declarado mediante decreto supremo N° 008-2020 de fecha once de marzo del año dos mil veinte, siendo sucesivamente prorrogado. En la actualidad, el estado de emergencia sanitaria se ha extendido hasta ciento ochenta días desde el tres de septiembre del año dos mil veintiuno, mediante el Decreto supremo N° 025-2021-SA. Lo que significa que el estado de emergencia sanitaria esta declarado hasta el tres de marzo del año dos mil veintidós.

ii) Estado de emergencia

El estado de emergencia es un estado de excepción donde, según artículo 137° de la Constitución política del Perú, se le atribuye la prerrogativa al presidente de la República quién con acuerdo del Consejo de ministros, puede suspender o restringir, mientras dure la causa del estado de la emergencia, derechos constitucionales relativos a:

- a. Libertad y la seguridad personal.
- b. La inviolabilidad del domicilio.
- c. La libertad de reunión y de tránsito.

Aun cuando hay diversas implicancias jurídicas en este estado de excepción (estado de emergencia), en lo que a nuestra investigación interesa, es específicamente las implicancias de la libertad de reunión y de tránsito, que matizan el contexto de manera tal que, modificaron de golpe la forma de interactuar de los sindicatos y trabajadores.

Mediante Decreto Supremo N° 44-2020-PCM emitido el quince marzo del año dos mil veinte, el Gobierno dispuso declarar el estado de emergencia nacional, principalmente por el grave y potencial riesgo de la comunidad en contraer el Covid-19. Las consecuencias de la declaración de este estado de excepción, son las manifestadas en párrafos previos y que se resumen en la restricción del ejercicio de derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio y que se contienen en la base normativa Constitucional (Constitución Política del Perú: artículo N° 2, en los incisos 9, 11, 12 y apartado (f del inciso 24). Según las condiciones y el nivel de riesgo que ha venido variando en el transcurrir del tiempo, y el paso de las famosas “olas”, las decisiones gubernamentales se han orientado a intensificar las restricciones o a laxarlas según las circunstancias. En la actualidad las restricciones se mantienen, no en la intensidad inicial, pero se ha extendido mediante el Decreto supremo N°167-2021-PCM del 01 de noviembre del año en curso por treinta días calendarios más.

iii) Distanciamiento y aislamiento social obligatorio.

Como correlato a las disposiciones jurídicas, el Estado tenía que precisar los alcances de las restricciones a las libertades de reunión y de tránsito. Por ello, estableció disposiciones de distanciamiento y aislamiento (cuarentena) social obligatoria, que no son otra que cosa que prohibiciones de reunión y contacto físico entre los ciudadanos, y la obligación de permanecer en nuestros domicilios.

Las disposiciones sanitarias informan que el covid-19 tiene como principal fuente de contagio la vía área de persona a persona, por lo tanto, lo obvio era restringir las reuniones físicas de las personas, y en los escenarios donde resultaba imposible restringir las reuniones, como en el abastecimiento de alimentos, debían seguirse protocolos de distancia.

Como planteábamos en el párrafo inicial, las disposiciones prohibitivas de las reuniones y el contacto físico entre los ciudadanos, encontraba una justificación en la forma en la que el covid-19 se contraía, esto se legisló desde la perspectiva de aislar a los ciudadanos en su domicilio, figura que se encuentra definida en la Ley general de salud N° 26842, en su artículo 130°, supone como medidas de seguridad, inciso b) la **cuarentena**, definida por la RAE como: “(...)

7. f. Aislamiento preventivo a que se somete durante un período de tiempo, por razones sanitarias, a personas, animales o cosas. (...)”.

En esa misma línea, las prohibiciones del contacto físico mediante reuniones y el distanciamiento social obligatorio de no menos de un metro de distancia, encuentran un fundamento legal en el artículo tres y cuatro de Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, el mismo que limita los derechos de reunión y tránsito, así como indica específicamente el distanciamiento social.

Todas las normas emitidas con vocación restrictiva de algunos derechos, tenía el común denominador de ser parte de una política de salud, que en un estado de emergencia buscaba salvaguardar la vida e integridad de los ciudadanos, ello en concordancia con las medidas dispuestas en el artículo 130° inciso n) de la Ley general de Salud, que plantea la posibilidad de asumir criterios no señalados en el listado, con el objeto de evitar los daños a la salud de la población. En efecto, toda medida sumaba a la lucha contra la pandemia.

2.1.2. El Decreto legislativo N° 1499 en clave de respuesta a un contexto crítico.

La prohibición de las reuniones a consecuencia del estado de emergencia, traía consigo potencialmente la imposibilidad del ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores y colectivos, existía en términos formales una imposibilidad que los sindicatos utilicen plataformas virtuales para el ejercicio de sus actos propios, pues sus estatutos vigentes, sólo regulaban y permitía la realización de las actividades y actos propios de manera presencial y física.

A la problemática planteada, y con la asunción de las facultades extraordinarias contenidas en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley N°31011, el Poder Ejecutivo emite el decreto legislativo N° 1499 de fecha nueve de mayo del año dos mil veinte. Este decreto legislativo que contiene veintitrés artículos, cuatro disposiciones complementarias finales, una disposición complementaria modificatoria y una disposición complementaria derogatoria, regula diversas medidas de protección de derechos laborales para los trabajadores de la actividad privada y pública. Este dispositivo no es emitido con la intención de sólo proteger el ejercicio de la libertad sindical, sino que, además, regula otras particularidades de la materia laboral. No obstante, a lo que interesa a nuestra

investigación es lo relacionado en clave de respuesta a la problemática planteada en el primer párrafo del presente acápite. Es decir, ¿qué hizo el estado a través de esta regulación, para garantizar el ejercicio de la libertad sindical? Consideramos, que, principalmente habilitó el uso de plataformas virtuales para el ejercicio de actos propios de los sindicatos, con ello, los sindicatos evitaban problemas jurídicos en relación a sus actos fuera de su regulación estatutaria.

Lo importante de la norma, es la forma en la que se redacta, pues se advierte que es un dispositivo que importa en forma de condicionalidad, la facultad que podrían o no, utilizar los sindicatos para el ejercicio de sus actos propios, con ello, deja intacta la voluntad del sindicato en autodeterminarse o decidir la forma en que enfrentará la contingencia generada por la crisis sanitaria y la obligatoriedad del distanciamiento social.

En efecto, es necesario precisar que el Decreto legislativo N° 1499, tiene una fecha referida de vigencia, esto es hasta el final del estado de emergencia sanitaria, por lo tanto, cuando el Estado decreta el levantamiento del estado de emergencia sanitaria, el decreto legislativo N°1499 perderá vigencia. En este escenario estamos frente a dos posibilidades: i) el poder legislativo asume su función y legisla sobre la materia o, ii) simplemente quedamos ante una ausencia de regulación sobre la materia. Sin embargo, en nuestra opinión, consideramos que no sería necesaria nueva regulación de la materia, pues correspondería ahora, a los sindicatos asumir sus responsabilidades y ejercer su derecho a la libertad de reglamentación y proceder con una regulación profunda y pormenorizada de la virtualidad en sus actos propios. Sin duda, la norma dejará de estar vigente, pero aunado al contexto de pandemia habrán planteado una experiencia necesaria a regular.

2.2. Aplicación del Decreto Legislativo N.º 1499 a propósito de los procesos de elección de junta directiva y de declaración de huelga

Debemos iniciar este acápite señalando que, en la ley no se asume un modelo de proceso electoral, sin embargo, en el caso de la declaración de huelga, propone el cumplimiento de requisitos en el proceso de decisión. No obstante, consideramos que, salvo el cumplimiento de requisitos para la huelga, el legislador ha dejado en autonomía al sindicato de la forma en la que lleva sus procedimientos. En efecto, la regulación de estos procedimientos corresponde al Estatuto o reglamentos internos complementarios del sindicato, ello en consonancia al pronunciamiento 592 del Comité de libertad Sindical.

592. La reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales debe corresponder prioritariamente a los estatutos sindicales. En efecto, la idea fundamental del artículo 3 del Convenio núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 392; 340° informe, Caso núm. 2411, párrafo 1392; 342° informe, Caso núm. 2422, párrafo 1036; 343° informe, Caso núm. 2426, párrafo 282; 350° informe, Caso núm. 2567, párrafo 1156; y 354° informe, Caso núm. 2567, párrafo 944.) (OIT O. I., 2018, pág. 112)

Sin embargo, debemos tener en cuenta que existen dos tiempos dentro de los procesos aludidos. El primero, el conducto intersindical, el segundo, la comunicación formal al empleador o a la Autoridad Administrativa de trabajo; dejamos para un posterior análisis si sobre el diseño de nuestra norma, este “segundo tiempo”, como lo hemos denominado, es un mecanismo o no, de intromisión de terceros, y si, sobre esa premisa, el ejercicio de la libertad sindical debería sólo agotarse en el “primer tiempo”.

Si bien existe una autonomía de regulación del sindicato, el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 008-2005-PI/TC, ha dado pautas necesarias e importantes para entender cómo es que se construye el ejercicio de estos procedimientos.

este derecho fundamental . . . debe ser considerado como una manifestación del derecho de asociación, gozando, por tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política.

Por ende, alude a un atributo directo, ya que relaciona un derecho civil y un derecho político, y se vincula con la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales. (008-2005-PI/TC, 2005)

El goce de la libertad sindical normativa, debe encontrar parámetros que garanticen otros derechos fundamentales de los afiliados al sindicato. La posición que desarrolla el Tribunal Constitucional en cuanto a la intrínseca relación de este derecho con los de participación política donde convergen específicamente este derecho civil y político de

los ciudadanos organizados en un sindicato, busca, sin ninguna duda, garantizar espacios democráticos. Sobre lo especificado, el profesor Blancas plantea: “(...) Desde una perspectiva histórica, no existe discusión alguna respecto a la identidad entre los derechos sociales y los derechos laborales fundamentales toda vez que los derechos relativos al trabajo, fueron los primeros derechos sociales reconocidos (Blancas Bustamante, 2015, págs. 65-66). En efecto, se reconoce que existe una interacción íntima entre el ejercicio de los derechos fundamentales sociales, como los civiles y políticos, con los laborales fundamentales, como el caso de la libertad sindical.

Desarrollada las bases de la independencia del ejercicio de la libertad sindical normativa y las condiciones necesarias para su ejercicio democrático, corresponde analizar qué cambio introdujo el decreto legislativo N° 1499. ¿se modificó sustancialmente los procedimientos? Esta pregunta se responde con un rotundo, no. La norma conforme veremos a continuación, no hace más que habilitar procedimientos virtuales en el campo intrasindical y extrasindical. A continuación, desarrollamos un contraste entre el estatus previo a la modificación y la inserción de las modificaciones realizadas por el dispositivo legal antes aludido.

2.2.1. El proceso electoral sindical: Aspectos relevantes y otros derechos que la integran.

El proceso electoral sindical con el cual se busca la elección de sus representantes, es un proceso autónomo, inherente y exclusivo al seno sindical, está protegido contra cualquier injerencia externa, lo sostenido encuentra consonancia con el pronunciamiento 588 del Comité de libertad sindical:

588. Corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes sindicales y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho garantizado por el Convenio núm. 87. Las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de elegir libremente a sus representantes, garantizado por el Convenio núm. 87. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 390; 343° informe, Caso núm. 2426, párrafo 282; 358° informe,

Caso núm. 2740, párrafo 656; y 363° informe, Caso núm. 2740, párrafo 702.) (OIT O. I., 2018)

Debemos acotar, además, que es un procedimiento intrasindical de vital ejercicio, pues acoge en su concepto la materialización de los principios democráticos que resultan imperativos en el colectivo de trabajadores. Clarificar su importancia, es entender que, es la materialización procedimental de la libertad sindical en su esfera individual de actividad de participación, derecho a elegir a sus representantes, y también de ser elegido. Este derecho se ejerce, bajo los parámetros establecido en los Estatutos del Sindicato, el mismo que debe respetar principios democráticos básicos, “(...) y no sólo de la libertad sindical, (...) va acompañado de una caracterización funcional de aquellas modalidades típicas y fundamentales de la acción sindical en un régimen de democracia pluralistas. (...)” (Rivero Lamas, 1980, págs. 117 - 163). Consideramos que lo sostenido por Rivero Lamas, es relevante pues en una democracia pluralista se garantizan derechos a la administración o representación con alternancia, lo que significa una garantía por desterrar directivas que se enquistan por tiempo indefinido a la administración y representación sindical.

En efecto, ¿cuál ha sido el impacto de modificación de este procedimiento con la emisión del Decreto legislativo 1499?; para mayor claridad, a continuación, desarrollamos un cuadro de contraste.

Tabla 1

Proceso electoral y elección de representantes del sindicato

Realización de Asamblea General	Elecciones	Comunicación a Empleador y Autoridad de Trabajo
1	2	3
✓ Se realiza una Asamblea General para la elección de miembros del Jurado Electoral.	Se realizan las elecciones: ✓ Se aperturarán las mesas de sufragio. ✓ Cada afiliado deposita su voto en las ánforas habilitadas en las mesas de	Comunicación de la conformación de la nueva Junta Directiva a la Autoridad de Trabajo y al empleador.
✓ El Jurado Electoral señala la fecha de elecciones,		

publica los avisos que sean necesarios, inscribe las listas, dicta disposiciones

sufragio, posteriormente firmará el padrón electoral

✓ El Jurado Electoral destapa las ánforas y realiza el conteo de votos.

✓ El Jurado Electoral hace la proclamación de la lista que obtiene mayoría de votos.

Nota: Composición extraído de los Decretos supremos N° 010-2003-TR, N° 011-92-TR y estatutos.

Tabla 2

Proceso electoral y elección de representantes del sindicato- Decreto Legislativo N° 1499

Realización de Asamblea General	Elecciones	Comunicación a Empleador y Autoridad de Trabajo
1	2	3
<p>✓ Se realiza una Asamblea General <u>a través del uso de las tecnologías de información y comunicación, tales como grabación de audio y video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otro</u> para la elección de miembros del Jurado Electoral.</p> <p>✓ El Jurado Electoral <u>hace uso de las tecnologías de información y comunicación para</u></p>	<p>Se realizan las elecciones <u>a través de un medio tecnológico:</u></p> <p>✓ <u>Cada afiliado se conectará al medio tecnológico para hacer saber su voto al Jurado Electoral, marcando el padrón electoral</u></p> <p>✓ <u>El Jurado Electoral en sesión, por medio del uso de las tecnologías de información y comunicación</u> realiza el conteo de votos.</p> <p>El Jurado Electoral, <u>por medio del uso de las</u></p>	<p>Comunicación de la conformación de la nueva Junta Directiva a la Autoridad de Trabajo y al empleador <u>a través del uso de las tecnologías de información y comunicación.</u></p>

señalar la fecha de **tecnologías de información** elecciones, publica los **y comunicación** hace la avisos que sean proclamación de la lista que necesarios, inscribe las obtiene mayoría de votos. listas, dicta disposiciones

Nota: Composición extraída de las modificaciones integradas por el Decreto Legislativo N° 1499.

Ahora, según el cuadro advertimos la inserción de ciertas facilidades que el Estado ha creído por conveniente habilitar para suplir la problemática generada por las prohibiciones de las reuniones físicas. A continuación, hacemos un análisis de la aplicación concreta de estas particularidades y habilitaciones de la norma.

2.2.2. El caso del Sindicato de trabajadores de la planta siderúrgica del Perú.

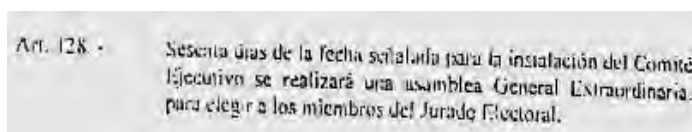
El sindicato de trabajadores de la planta siderúrgica del Perú es un sindicato que agrupa a trabajadores de la empresa Siderperú S.A.A, tanto de la unidad productiva de la ciudad de Chimbote (planta principal) como también de la ciudad de Lima. En la actualidad la empresa pertenece al grupo de capital extranjero Gerdau.

Ahora bien, este sindicato ha tenido una transición estatutaria de modificación y actualización de sus estatutos. Sin embargo, su proceso electoral en la elección de sus representantes sindicales, se ejecutó en la vigencia de los estatutos anteriores, los mismos que tenían una antigüedad mayor a treinta años y no regulaban la virtualidad conforme graficaremos a continuación:

Tabla 3

Proceso Electoral de STSP – D. S. N° 010-2003-TR, D. S. N° 011-92-TR y Estatutos.

- Realización de Asamblea General para elección de Miembros del Jurado Electoral



Art. 128 - Seisenta días de la fecha señalada para la instalación del Comité Ejecutivo se realizará una asamblea General Extraordinaria para elegir a los miembros del Jurado Electoral.

- 1 • El Jurado Electoral señala la fecha de elecciones, publica los avisos que sean necesarios, inscribe las listas, dicta disposiciones.
-

Art. 132. - El Jurado Electoral se instalará el 1º de agosto, y le corresponderá encargarse de la depuración de Padrón Electoral, señalar la fecha de las elecciones para secretarios y delegados de sección, publicar los avisos que fueran necesarios, inscribir hasta diez días antes de la fecha señalada para las elecciones las listas de candidatos que se presenten y que reúnan los requisitos señalados en los presentes estatutos; dictar todas las disposiciones necesarias para el mejor desarrollo del sufragio, y depurar la lista de candidatos, no permitiendo la postulación de los que no reúnan los requisitos necesarios.

-
- Se realizan las elecciones:
 - -Se aperturarán las mesas de sufragio.
 - -Cada afiliado deposita su voto en las ánforas habilitadas en las mesas de sufragio, posteriormente firmará el padrón electoral
 - -El Jurado Electoral destapa las ánforas y realiza el conteo de votos.
 - -El Jurado Electoral hace la proclamación de la lista que obtiene mayoría de votos.
- 2
-
- Comunicación de la conformación de la nueva Junta Directiva a la Autoridad de Trabajo y al empleador.
- 3

Nota: Tabla realizada con los estatutos del Sindicato de trabajadores de la planta siderúrgica del Perú – Siderperú.

Según se advierte, el sindicato a través de sus Estatutos tenía una forma predeterminada para desarrollar su proceso electoral, el mismo que ha contrastado con la realidad y que ha necesitado de la habilitación originada en el decreto legislativo N° 1499° para su concreción:

Figura 7

Representación temporal de los actos ejecutados en el marco del proceso electoral



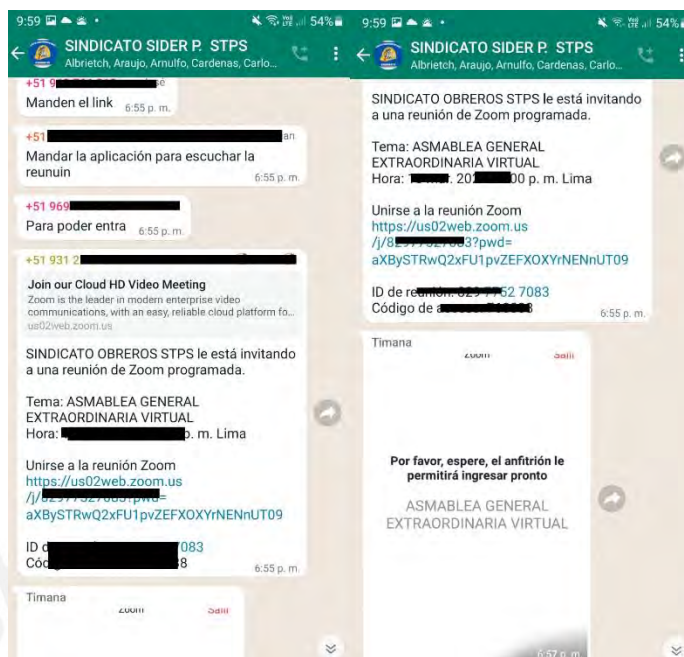
Nota: Línea del tiempo elaborada con el expediente de propiedad del sindicato que contiene registros de los actos ejecutados en el procedimiento electoral para junta directiva 2020-2022.

Según el cuadro desarrollado el procedimiento se realizó en las fechas establecidas, sin embargo, nos salta una interrogante ¿cómo se ejecutó?:

1. Primero se realizó, en mérito a los artículos 2°, 3° y 4° del Decreto Legislativo N° 1499, una convocatoria vía mensajería instantánea, esto es, con la aplicación Whatsapp. Esta convocatoria en el grupo donde se concentra a todos los trabajadores afiliados al sindicato, se realizó con el objeto de llevar a cabo la asamblea virtual para la elección de los miembros que conformaría el Tribunal Electoral.
2. Llevada a cabo la reunión virtual vía la plataforma de ZOOM y elegidos los miembros del Tribunal Electoral, procedieron a instalar el mismo, emitiendo un cronograma de plazos en los que los postulantes deberían inscribirse. Toda esta actividad se realizó mediante Whatsapp, línea telefónica, y correo electrónico.
3. Luego se realizó la convocatoria mediante Whatsapp para realizar el acto de votación, el mismo que se llevó a cabo a través de la plataforma Zoom.

Figura 8

Convocatoria a votaciones mediante aplicación Whatsapp

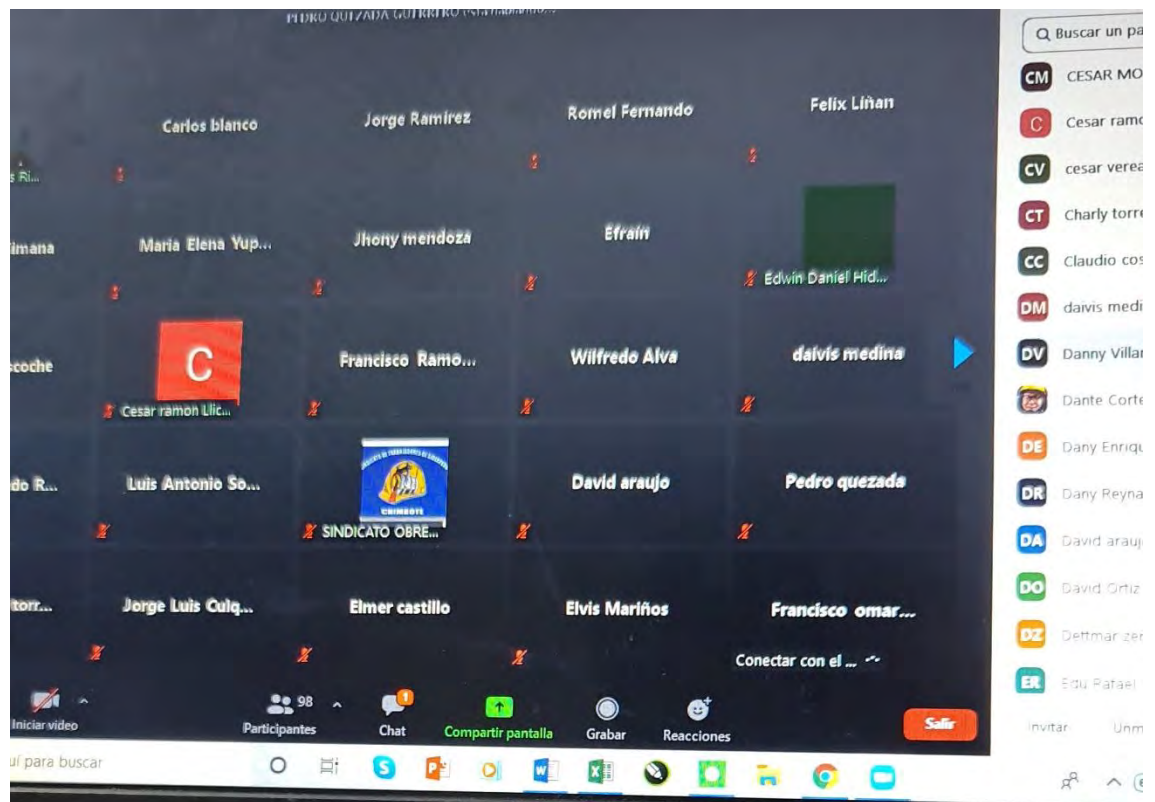


Nota: Screenshot's extraídos del grupo de Wthasapp denominado "Sindicato Sider P. STPS." El mismo que agrupa a todos los afiliados al sindicato.

Conforme se advierte, se realizó la convocatoria emitiendo link de conexión. No obstante, de manera previa los miembros organizadores habían realizado una pequeña explicación a los afiliados respecto a cómo deberían conectarse y participar a este proceso virtual.

Figura 9

Proceso electoral virtual – sala general en aplicativo Google meet



Nota: Captura de pantalla de interfaz de la aplicación Google meet el día de votación para los representantes del sindicato.

Concluyendo el proceso de votación, el tribunal electoral en uso de sus atribuciones estatutaria procedió al escrutinio de votos y el posterior trámite para el reconocimiento de la lista ganadora.

de inscripción de la nueva junta directiva, reconoce el cumplimiento de la nueva normativa del D. Leg N° 1499.

El presente caso es un claro ejemplo de funcionalidad de la norma. Por un lado, teníamos una tradición sindical de elecciones bajo modalidad física, y por otro, un impedimento legal de reuniones. En este punto de inflexión, donde el sindicato no tenía reglamentación interna que habilite reuniones en plataformas virtuales, aparece el Decreto legislativo N° 1499 en clave de respuesta a problemas de carácter formal que derivaban de la propia imposibilidad de reuniones físicas. En términos generales el caso antes analizado tiene un resultado positivo en la promoción del ejercicio de la libertad sindical. El sindicato, con una habilitación normativa de carácter general, cumplió el objetivo de elegir a sus representantes bajo la modalidad de la virtualidad, demostrando así la factibilidad y funcionalidad de esta modalidad.

2.2.3. El procedimiento de declaración de huelga: Decisión, observancia formal y trámite

Ensayamos una definición en el sentido de entenderlo como el proceso por el cual la organización sindical en ejercicio y parámetros de su Estatuto y los establecidos en la norma, toma la decisión de ejercitar una paralización deliberada de sus labores, teniendo, como lo desarrolla el profesor Sarzo Tamayo, “*un abanico amplio de materias susceptibles de ser defendidas a través del derecho de huelga, siempre que puedan ser reconducidas a algún derecho o interés legítimo de los trabajadores*” (Sarzo Tamayo, 2018).

Por otro lado, en cuanto a la comunicación de huelga, las condiciones se convierten un poco más complejas, pues decidida la huelga, debe comunicársele al empleador de dicha decisión quien eventualmente puede sugerir o advertir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el incumplimiento, o alguna anomalía en la documentación presentada por el sindicato.

En efecto, siendo la huelga una medida que se “(...) subyace *en* un profundo conflicto de intereses . . . y ejerce un efecto coactivo sobre el empresario (...)” (Sanguinetti Raymond, 2013, pág. 293), hay una potencial respuesta por parte del empleador en modo estrategia por cuestionar la formalidad del procedimiento, asumiendo este recurso, dentro del

parámetro válido, por evitar la pérdida de esa libertad de decisión de la cual nos habla Sanguinetti. Por lo tanto, correspondía a la organización sindical mayor celo en el cumplimiento de estas nuevas directivas para el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio de su derecho de huelga y que habían sido modificado por el Decreto legislativo N° 1499.

Si bien los requisitos de calificación se mantuvieron incólumes, esto es el cumplimiento del artículo 73 del T.U.O de la Ley de relaciones colectivas de trabajo y el artículo 65 del Reglamento de la LRCT, hubo algunas modificaciones a consecuencia del Decreto Legislativo N° 1499, sin embargo, los dispositivos citados continuaron como base nuclear de los requisitos para el ejercicio de la huelga.

T.U.O – LRCT.

Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere: a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases. c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación. d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

REGLAMENTO– LRCT.

Artículo 65.- La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas: a) Debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación; b) Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad; c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales

y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley; d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y, e) Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del Artículo 73 de la Ley.

Sobre estos dos dispositivos citados, el profesor Sarzo Tamayo en su libro *Pragmática del control sobre el derecho de huelga*, en el cuadro 23° de dicha obra, identifica como requisitos legales para el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio de la huelga los artículos 73° del T.U.O de la LRCT y el artículo 65° de su reglamento. (Sarzo Tamayo, 2021, pág. 76)

Existiendo estos requerimientos, y la obligación de cumplir los requisitos que asume la Autoridad Administrativa de Trabajo, existía una incertidumbre en cuanto a la tratativa de las actas de las asambleas, que, como es conocido, no se habían llevado a cabo de manera presencial, a consecuencia de la prohibición expresa de reuniones colectivas presenciales. Por lo tanto, el efecto del Decreto Legislativo N° 1499, fue solucionar un requisito, que, debido al contexto, resultaba perverso, sustituyéndose así por declaraciones juradas.

Tabla 4

Declaración de huelga – Según D. S. N° 010-2003-TR y D. S. N° 011-92-TR

Realización de Asamblea General	Comunicación a Empleador y Autoridad de Trabajo
1	2
Se realiza una Asamblea General, donde: ✓ Se decidirá si se va a huelga, en cuyo caso ✓ Se designará un dirigente de la junta directiva para firmar la	Comunicación al empleador y a la Autoridad de Trabajo de la realización de la Huelga con 05 días hábiles de antelación (o 10 si se trata de servicios públicos esenciales). Dicha comunicación debe contener: ✓ El objeto de la huelga, el que debe ser la defensa de los derechos e intereses
	✓ La indicación de que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje. ✓ La nómina de los trabajadores que deben seguir laborando. ✓ La especificación del ámbito de la huelga.

<p>declaración jurada conjuntamente con el secretario general afirmando que la decisión de ir a Huelga ha sido adoptada cumpliendo los requisitos de la Ley.</p>	<p>socioeconómicos profesionales de los trabajadores.</p> <p>o</p> <p>✓ Copia refrendada por Notario Público o Juez de Paz del Acta de asamblea General, donde se acuerda por mayoría la realización de Huelga.</p>	<p>✓ La Declaración Jurada del secretario general y del dirigente de la junta directiva que haya sido designado en Asamblea General, de que la decisión de ir a Huelga ha sido adoptada cumpliendo los requisitos de la Ley.</p>
--	---	--

Nota: Composición realizada a partir de la Ley de relaciones colectivas de trabajo y su reglamento.

Tabla 5

Declaración de huelga – Según Decreto Legislativo N° 1499

Realización de Asamblea		
General	Comunicación a Empleador y Autoridad de Trabajo	
1	2	
<p>Se realiza una Asamblea General, <u>a través del uso de las tecnologías de información y comunicación, tales como grabación de audio y video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea</u>, entre otros donde:</p> <p>✓ Se decidirá si se va a huelga, en cuyo caso</p>	<p>Comunicación al empleador, <u>a través del medio digital que se acuerde</u> y a la Autoridad de Trabajo de la realización de la Huelga con 05 días hábiles de antelación (o 10 si se trata de servicios públicos esenciales). Dicha comunicación debe contener:</p> <p>✓ El objeto de la huelga, el que debe ser la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos</p> <p>o</p>	<p>✓ La indicación de que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.</p> <p>✓ La nómina de los trabajadores que deben seguir laborando.</p> <p>✓ La especificación del ámbito de la huelga.</p> <p>✓ La Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la</p>

-
- ✓ Se designará un profesionales de los junta directiva que dirigente de la junta trabajadores. haya sido designado directiva para firmar ✓ **La Declaración Jurada de** en Asamblea General, la declaración jurada Asamblea General donde se de que la decisión de ir conjuntamente con el acuerda por mayoría la a Huelga ha sido secretario general realización de Huelga adoptada cumpliendo los requisitos de la Ley
-

Nota: Composición realizada a partir de la integración de actos de virtualidad en el procedimiento realizado por el D. Leg N° 1499.la Ley de relaciones colectivas de trabajo y su reglamento.

2.2.4. El caso del Sindicato de trabajadores de Austral Group s.a.a.

El Sindicato de trabajadores de Austral Group s.a.a. es un sindicato que agrupa trabajadores de Austral Group S.A.A empresa que pertenece a capitales extranjeros y al poderoso grupo noruego Austevoll Seafood ASA dedicado a la captura y procesamiento de productos pesqueros en diversos países del mundo.

El sindicato en mención agrupa trabajadores terrestres de las fábricas que procesan la materia prima (pescado) a un producto terminado, como, por ejemplo, harina de pescado. En el presente caso el sindicato es de alcance nacional y su sede principal queda en la ciudad de Coishco, aquí, además queda la planta más grande de la empresa. Conforme manifestábamos, el sindicato al ser de alcance nacional, también tiene afiliados de las otras unidades productivas de la empresa, que quedan geográficamente alejadas como en Chancay, Ilo o Pisco.

A pesar de ser la tercera huelga en toda la historia del presente sindicato, la presente huelga y procedimiento contenía en su esencia la particularidad de ser la primera procesada de manera virtual. Los estatutos sindicales preveían el siguiente procedimiento:

Tabla 6

Procedimiento para decisión de huelga – Estatutos de sindicato de trabajadores de Austral

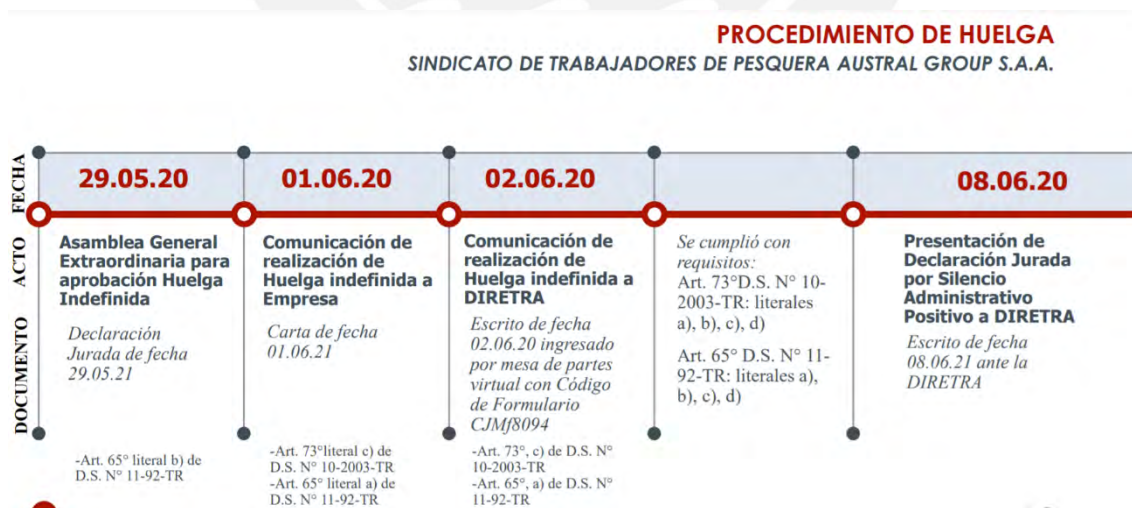
ASAMBLEA GENERAL	COMUNICACIÓN A EMPLEADOR Y AAT.
<ul style="list-style-type: none"> • Se convocará a Asamblea General para decidir si se opta por la Huelga. (Art. 13, literal b) Estatutos) • La decisión de ir a una Huelga será la expresión de la voluntad mayoritaria. (Art. 67 Estatutos) 	<ul style="list-style-type: none"> • La Junta Directiva comunicará al empleador y a la Autoridad de Trabajo la decisión de paralizar las labores a través de una Huelga con 05 días hábiles de antelación, adjuntando los requisitos que la Ley establece. (Art. 73 del D.S. N°10-2003-TR y Art. 65 del D.S. N° 11-92-TR.

Nota: Para la representación de la presente tabla, se siguió lo contenido en los estatutos del sindicato, el cual prescribía una forma del procedimiento.

Según se advierte, el sindicato a través de sus Estatutos tenía una forma prescrita para llevar a cabo su proceso electoral, el mismo que ha contrastado con la realidad debido a la habilitación del decreto legislativo N° 1499°:

Figura 12

Representación temporal de los actos ejecutados en el marco del procedimiento de decisión de huelga



Nota: Línea del tiempo elaborada con el expediente de propiedad del sindicato que contiene registros de los actos ejecutados en el procedimiento de decisión de huelga para el año 2020.

¿Cómo se ejecutó?:

1. Primero se realizó, en mérito a los artículos 2º, 3º y 4º del Decreto Legislativo N° 1499, una convocatoria vía mensajería instantánea, utilizando para tal fin la aplicación whatsapp. En efecto, se realizó la convocatoria para llevar a cabo una asamblea virtual para la decisión de huelga.

Figura 13

Comunicación virtual de convocatoria para asamblea para decisión de huelga.



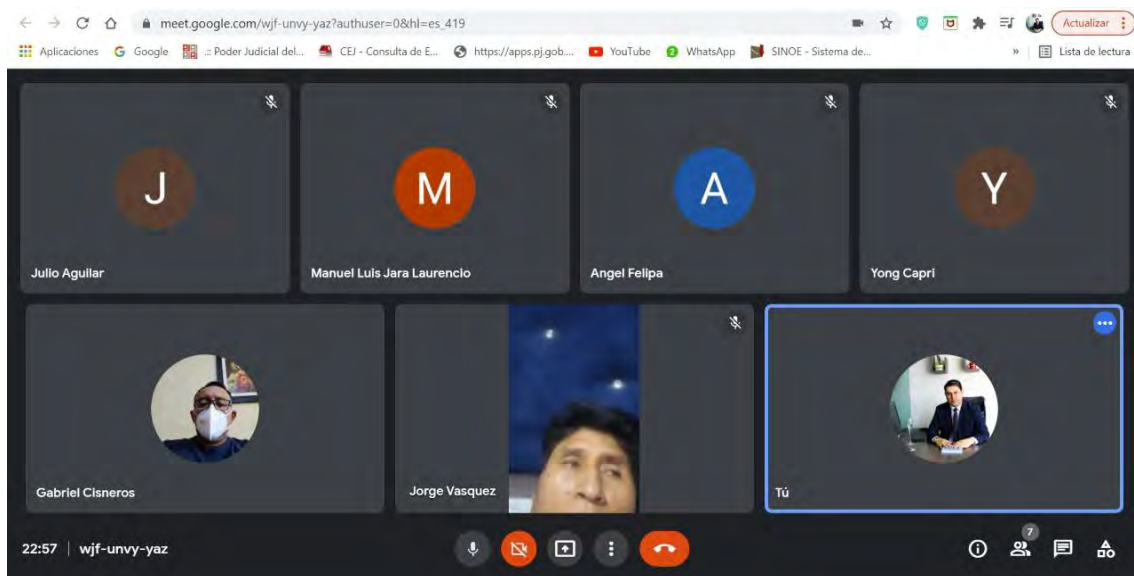
Nota: Screenshot extraído del grupo de Wthasapp denominado “Sindicato Austral.” El mismo que agrupa a todos los afiliados al sindicato.

2. En este punto, consideramos importante advertir que el sindicato tenía diversas plataformas virtuales que permitían la reunión a través de video conferencia. Entre las aplicaciones más importante y masivas teníamos: Zoom, Google meets y Microsoft Teams. Cada plataforma tenía una particularidad, no obstante, el sindicato eligió Google meets, debido a que los trabajadores estaban más familiarizados con dicha aplicación, pues era la aplicación donde varios ya se habían conectado en otras oportunidades para participar en audiencias en procesos judiciales que mantienen con su empleador, y, como el Poder Judicial utiliza dicha aplicación, se optó por elegir esta. Resultó sencillo y gratuito la creación de un correo electrónico para aquellos afiliados que no lo tenían, además de ser una aplicación gratuita, no tenía límite de tiempo y sobre todo tenía un interfaz muy predictivo y amigable.

En efecto se llevó a cabo la reunión virtual:

Figura 14

Proceso virtual de decisión de huelga – sala general en aplicativo Google meet



Nota: Captura de pantalla de interfaz de la aplicación Google meet el día decisión de huelga.

Concluida la reunión, con los resultados a favor de la ejecución de una huelga indefinida, se procedió a redactar la documentación pertinente con el objeto de dar a conocer a el empleador y la autoridad administrativa de trabajo de la decisión de huelga, en conformidad a la ley vigente.

A continuación, especificamos la documentación utilizada, y, que se presentó en la mesa de partes virtual del ministerio de trabajo (como se advierte en las siguientes imágenes) asimismo se realizó comunicaciones a través del correo electrónico con el empleador, sin embargo, la documentación de la decisión de huelga, fue llevada físicamente, pues los dirigentes realizan funciones en la planta, con lo cual aprovecharon y presentaron la documentación obteniendo el sello de recepción de la entidad.

Figura 15

Declaración jurada de convocatoria a asamblea general para decisión de huelga

DECLARACIÓN JURADA

En virtud al artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1499, MANUEL GABRIEL CISNEROS JARA, Secretario General del SINDICATO DE TRABAJADORES DE PESQUERA AUSTRAL GROUP S.A.S., identificado con D.N.I. N° 32963416, DECLARO BAJO JURAMENTO QUE, el día 28 de mayo de 2021, a las 04:30 p.m., a través de mensajes vía Whatsapp, Facebook, Messenger, Telegram, como a través de llamadas telefónicas y mensajes de texto, se convocó a una **Asamblea General Extraordinaria** a realizarse el día 29 de mayo de 2021 a horas 04:30 p.m. a través del uso de la aplicación Whatsapp.

Es así que, a las 04:30 p.m. del día 29 de mayo de 2021, se dio inicio a la Asamblea General Extraordinaria contando con la presencia virtual de 40 afiliados, verificándose el quórum reglamentario siguientes los asistentes, debidamente identificados con su número de DNI:

N°	Nombres y Apellidos	DNI	Sede
1	MANUEL LUIS JARA LAURENCIO	32985228	COISHCO
2	ANDRES WILFREDO LOAYZA RAMIREZ	32937484	COISHCO
3	JEIMER SEBASTIAN SARMIENTO AGUILAR	41211195	COISHCO
4	JUAN EUSEBIO CARRANZA JARA	32613111	COISHCO
5	JORGE LUIS ATILANO IPANAQUE	32861881	COISHCO
6	VICTOR MARCIANO MINANO BACILIO	42020728	COISHCO
7	AMADO LINDER ASCATE ZAULIDIO	32876862	COISHCO
8	PORFIRIO GARAY VERA	32867253	COISHCO
9	SANTOS MELANIO SALDAÑA CUESTAS	32734608	COISHCO
10	ROGER AGUILAR CASTILLO	19898300	COISHCO
11	ROQUELME SILVA CHAVEZ	18994303	COISHCO
12	ALEXIS RAUL GONZALEZ GONZALEZ	32948526	COISHCO
13	RICHARD COLIN CASTILLO YONG	40054474	COISHCO
14	MANUEL HERNAN CORTEZ BUIZA	80260705	COISHCO
15	JOSE ANDRES ELIAS APONTE	32860271	COISHCO
16	GRIMALDO MENDOZA VILLOSLADA	32903388	COISHCO
17	MANUEL GABRIEL CISNEROS JARA	32963416	COISHCO
18	PAUL CESAR ALTUNA VASQUEZ	32947266	COISHCO
19	CIRILO HUILSON MEJIA CANO	32738225	COISHCO
20	DEVIN PAUL HUAMAN RAICO	48327218	COISHCO
21	LUIS GUSTAVO VEGA FERNANDEZ	47041347	COISHCO
22	JULIO AGUILAR LAZARO	32735840	COISHCO
23	EDWARD AGUILAR SANCHEZ	32902478	COISHCO
24	VICTOR ELI GELDRES ARROYO	42498469	COISHCO
25	ANDRES CUBA RAMIREZ	32734111	COISHCO
26	JORGE LUIS VASQUEZ REBAZA	32838406	COISHCO
27	JOSE ORLANDO VILELA ROSAS	40854097	COISHCO
28	ERICK MANDINI FAUSTINO SEROUEN	42133026	COISHCO
29	LEONARDO JESUS MINA MUNAYCO	70188816	PISCO
30	ANGEL JHONATAN FELIPA MORALES	46721208	PISCO
31	JOEL ALBERTO ARANA MAYURI	45112133	PISCO
32	WILLY FLORES INAPI	41762611	PISCO
33	TORNERO ROMERO HERRERA	22303185	PISCO

Se siguió la presente Agenda:

1. Informes
2. Aprobación de la Paralización indefinida de labores

Respecto al primer punto: Se dio paso a la Comisión Negociadora del pliego de Reclamos 2021-2022 a fin de que informe el estado de la negociación.

Respecto al segundo punto: Se planteó la necesidad de realizar una huelga indefinida, la que inicia el 10 de junio de 2021 a horas 7:00 am. en la sede de Costazo de la empresa Austral Group S.A.S. la que se puso a votación, obteniéndose el siguiente resultado:

A favor de la Huelga : 38
 En contra de la Huelga : Ninguno
 Abstenciones : 1

Por tanto, al obtener mayoría, se procedió con coordinar las acciones a realizar para que la huelga sea llevada a cabo la fecha planteada.

EN CONSECUENCIA, DECLARO QUE SE TOMARON LOS SIGUIENTES ACUERDOS:

1. Con el objeto de cuidar los intereses y derechos socioeconómicos inmersos en el pliego de reclamos 2020 - 2021, se acordó realizar una huelga indefinida, la que inicia el 10 de junio de 2021 a horas 7:00 am.
2. Se designó específicamente al Secretario de Actas y Archivos JORGE LUIS VASQUEZ REBAZA, identificado con DNI N° 32938406, para realizar una declaración jurada conjuntamente con el Secretario General, para cumplir con lo establecido en el Art. 65°, literal e) del Decreto Supremo N° 011 - 92 - TR.
3. Se acordó cursar cartas a otros sindicatos para solicitar el apoyo.

LO QUE DECLARO BAJO JURAMENTO.

28 de mayo de 2021.

Manuel Gabriel Cisneros Jara
SECRETARIO GENERAL

Nota: Uso de las facultades otorgadas por el artículo 3° del decreto legislativo 1499°.

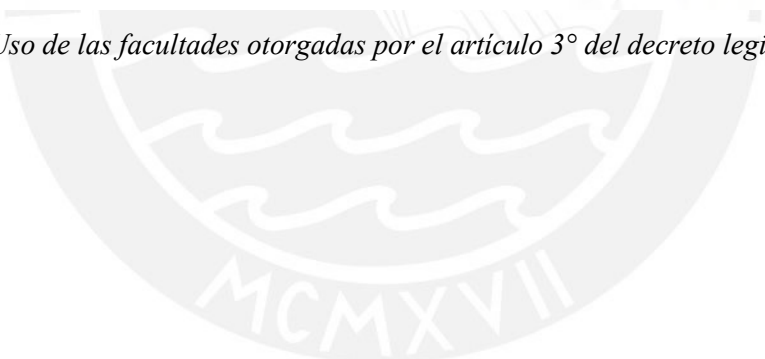


Figura 16

Collage del procedimiento de comunicación – aviso de huelga

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Coishco, 01 de junio de 2021

Señor:
TONNY BURGOS DURAND
 Jefe de Recursos Humanos – AUSTRAL GROUP.
 Av. Villa del Mar # 785, Coishco, provincia de Santa, Departamento
 Perú

Asunto: AVISO DE PARALIZACIÓN DE LABORES INDEFINIDA

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a usted con el fin de expresarle nuestro cordial saludo y al mismo tiempo manifestarle lo siguiente

Informarle que, el Sindicato al cual represento, por Asamblea General Extraordinaria, realizada el día sábado 29 de mayo de 2021, a horas 4:30 p.m., haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación, conforme lo permite el Decreto Legislativo N° 1499, aprobó por **UNANIMIDAD** realizar una **paralización de labores por huelga en la sede de Coishco de nuestra empleadora Austral Group S.A.A. la misma que será de duración indefinida e iniciará el 10 de junio de 2021 a horas 07:00 a.m.**

Por tal motivo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 73 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley 25593, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR, cumplimos con señalar que nuestra medida de fuerza se realiza por la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos contenidos en el pliego de reclamos 2020-2021, Exp. N° 003-2020-NC-SDNC-ISST-CHIM, sin embargo, hasta la fecha no se ha llegado a ningún acuerdo.

Así, dando cumplimiento a los requisitos que establece la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, les ponemos a conocimiento la presente paralización de labores.

Atentamente,

Manuel Gabriel Cisneros Jara
 SECRETARIO GENERAL

Anexos:
 1. Copia del acta de la Declaración Jurada de la Asamblea General Extraordinaria.
 2. Copia de declaración Jurada de Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que asamblea fue designado específicamente para tal efecto

EXPEDIENTE N°
 SUMILLA : AVISO DE PARALIZACIÓN DE LABORES INDEFINIDA

SEÑOR DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – ANCASH

MANUEL GABRIEL CISNEROS JARA, identificado con DNI N° 32963416 en calidad de Secretario General del SINDICATO DE TRABAJADORES DE PESQUERA AUSTRAL GROUP. S.A.A COISHCO, coniforme; a Uj. Decimos:

Informarle que, el Sindicato al cual represento, por Asamblea General Extraordinaria, realizada el día sábado 29 de mayo de 2021, a horas 4:30 p.m., haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación, conforme lo permite el Decreto Legislativo N° 1499, aprobó por **UNANIMIDAD** realizar una **paralización de labores por huelga en la sede de Coishco de nuestra empleadora**

DECLARACIÓN JURADA

A fin de dar formalidad y cumplir con lo estipulado en el Art. 69, literal e) del Decreto Supremo N° 011 – 92 – TR, el cual establece: "e) Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión adoptada cumplió con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley N° 1499",

Nosotros, **MANUEL GABRIEL CISNEROS JARA**, identificado con DNI N° 32963416 en calidad de Secretario General, del Sindicato de Trabajadores de Pesquera Austral Group S.A.A. COISHCO, y **JORGE LUIS VÁSQUEZ REBAZA**, identificado con DNI N° 32938406, en calidad de Secretario y Archivos del Sindicato de Trabajadores de Pesquera Austral Group S.A.A. COISHCO, nombrado en Asamblea para efectos del cumplimiento del literal e) del Decreto Supremo N° 011 – 92 – TR

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO

Que, la decisión tomada en Asamblea General Extraordinaria de fecha 29 de mayo de 2021, de realizar una huelga indefinida en la sede de Coishco de la empresa Austral Group S.A.A. nuestra empleadora, la que iniciará el 10 de junio de 2021 a horas 7:00 am., es adoptada cumpliendo con los requisitos que señala el inciso b) del Art. 73 del Decreto Supremo n° 010-2003-TR, esto es en la forma que expresamente determinan los estatutos y representan la voluntad mayoritaria de los trabajadores afiliados, en virtud del ello firmamos el presente documento.

Coishco, 26 de mayo de 2021


MANUEL GABRIEL CISNEROS JARA
 DNI N° 32963416


JORGE LUIS VÁSQUEZ REBAZA
 DNI N° 32938406



Nota: En el procedimiento se comunicó al empleador con el aviso de huelga y respectivamente a la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Ancash, siendo a esta última a través de su mesa de parte virtual.

Por último, adjuntamos una fotografía que advierte la ejecución efectiva de la medida de lucha del sindicato, aun cuando la DIRETRA no realizó un pronunciamiento sobre la procedencia o improcedencia de la comunicación sindical.

Figura 17.

Fotografía de ejercicio de huelga por parte del sindicato.



Nota: El ejercicio del derecho a la huelga que implica una manifestación física, se llevó cumpliendo estrictamente los protocolos señalados por el Estado. Adviértase de la foto, los afiliados huelguistas con doble mascarilla y guardando la distancia de más de un metro.

En este punto, a manera de conclusión, más allá de ratificar la funcionalidad de la norma y el cumplimiento del objetivo – ejecución de la huelga - abordamos otra arista que se repite, al igual que en el procedimiento de electoral virtual del sindicato de siderperú, esto es, la rápida adaptación de los trabajadores afiliados del sindicato al escenario virtual.

Ha resultado toda una revelación este sistema para quienes, en su falta de experiencia en la tecnología de conectividad remota, pensaban hace sólo un par de años la imposibilidad de estas plataformas. Hoy son usuarios de ellas. Esta transición ha generado inconveniente, como es natural, sin embargo, con el transcurrir del tiempo, el ensayo y error en cada reunión, se ha logrado amalgamar habilidades básicas pero estandarizadas en casi todo el universo de afiliados. Muchos de ellos, quienes, por diversas limitaciones, han encontrado en la conectividad remota una forma de ejercicio de su libertad sindical preferible.

Un detalle importante que debemos resaltar es el ejercicio del derecho a la huelga bajo la representación física por parte del sindicato. Podemos tener sistemas virtuales y modernos para la decisión de la huelga, sin embargo, su ejercicio como medida presión aún sigue

bajo una concepción de movilización y expresión física. Esto es un problema que deben ser abordado por los sindicatos de manera reflexiva, bajo los esquemas actuales de las globalizaciones y su enfoque en los códigos de conducta – *Soft law*- y la imagen corporativa tan valiosa que las empresas al día de hoy pretenden mantener, debemos voltear la mirada a ese fenómeno e ingresar a esos escenarios donde puede desplegarse medidas de presión sindical. Hoy estamos frente a un mundo virtualizado donde las luchas políticas, sociales y laborales han migrado a ese *metaverso* de las redes sociales.

3. Capítulo III. Integración de la virtualidad en la regulación estatutaria: mecanismo necesario para fortalecer la democracia interna

Debemos analizar el escenario al que los sindicatos deberán enfrentarse con el cese del estado de emergencia sanitaria y consecuente caducidad de la vigencia del Decreto legislativo N° 1499, de cara al ejercicio de sus actos en la virtualidad. Estamos frente a una *metáfora del futuro incierto* y aun cuando venimos despercudiéndonos de la sombra y estragos generados por la Covid-19, resalta siempre el mismo cuestionamiento: ¿volveremos a la normalidad? Con mucha esperanza en no equivocarnos, consideramos que lo peor de la pandemia al día de hoy, ya ha pasado.

Sostiene Gavilán, una psicóloga que ha realizado investigación del tema, que:

“(...) la virtualidad disruptiva, surge como consecuencia de la pandemia; o sea, la inclusión masiva de las actividades docentes, profesionales, formativas, de consumo, etcétera, a través de la web. Dicha modalidad, cuyo único canal de comunicación es la virtualidad, dio origen a una forma de inclusión diferente para todos. (...)” (Gavilán, 2020, pág. 13)

Estamos camino a retornar a esa normalidad añorada, que posiblemente sea cercana a la que conocimos, pero no será la misma. En un control de daños, debemos afrontar esa nueva normalidad con un enfoque de “problema y posibilidad”, sin duda, estamos frente a una sociedad distinta y los cambios son palpables, por ejemplo, no cabe duda que el escenario social será más virtualizado, pero el centrismo físico en el quehacer de los actos propios del sindicato, siempre resultará el procedimiento común y preferible. Sin embargo ¿hasta qué punto será sustentable? y ¿cuáles son las implicancias de una proscripción al cambio y a la actualización?, estas interrogantes representan un inicio para

el desarrollo de una posición que explique la importancia de la integración de la virtualidad a la regulación estatutaria.

¿La integración de la virtualidad, es una transición superficial o una modificación a la propia estructura del derecho a la libertad sindical?, este cuestionamiento es central para entender cuáles son los alcances de la virtualidad como mecanismo de ejercicio de la libertad sindical. Entonces ¿la virtualidad llegó para quedarse?, o la disminución de las restricciones del contacto físico y la permisibilidad de reuniones con aforos limitados, ¿ya genera las condiciones para retornar al estado previo donde reina la interacción física en los actos propios de la actividad sindical?

Más allá de las diversas interrogantes planteadas, enfoquémonos por un momento en la reflexión desarrollada en el título del presente capítulo, pues, la intención de introducir una premisa concluyente en relación al fortalecimiento de la democracia interna con la integración de la virtualidad en sus estatutos, tiene un propósito que desarrollaremos en el presente capítulo. La democracia interna de un sindicato, es un fenómeno complejo, que trasciende la mera regulación instrumental; el factor humano, siempre será el valor determinante en la democracia dentro de las relaciones intra colectivas. Sin embargo, los mecanismos instrumentales regulatorios sí generan un cerco garantista al rededor del ejercicio de la libertad sindical. A continuación, desarrollaremos de qué manera es que se concluye que una interacción virtual nos llevaría a esa conclusión.

3.1. La virtualidad después de la vigencia del decreto legislativo 1499°.

El decreto legislativo N° 1499 por derivar de un contexto de emergencia sanitaria que tiene potencialmente una forma de control y solución (vacunación de la población contra la covid-19), fue diseñada con una vocación de duración finita, esta es una característica común en los estados transitorios de emergencia, que, cuando se controla o soluciona el factor que originaba la contingencia, se restituyan todos los derechos limitados: i) Libertad y seguridad personal, ii) inviolabilidad de domicilio y iii) la libertad de reunión y de tránsito.

Como manifestábamos, el decreto legislativo N° 1499, en la primera disposición complementaria final, regula que su vigencia es mientras dura la emergencia sanitaria. En

la actualidad, la emergencia sanitaria ha sido prorrogada por el Decreto supremo N° 025-2021-SA hasta el 03 de marzo del año dos mil veintidós. Es muy probable que sea la fecha límite de la emergencia sanitaria, salvo ocurra una poco probable ola de contagios que amerite una prórroga adicional, no obstante, todo parece indicar que la fecha límite sería marzo del siguiente año.

Adelantándonos al escenario post emergencia sanitaria, y estando restituidos los derechos de reunión y tránsito en su estado original, significa que los sindicatos podrán regresar a sus reuniones físicas, en conformidad a lo regulado por sus estatutos. Por otro lado, al no tener vigencia el artículo 2°, 3° y 4° del Decreto legislativo N° 1499° los sindicatos no tendrán habilitación legal para llevar actividades virtualizadas, si es que, sus estatutos no lo regulan. Lo antes señalado, ratifica que no estamos frente a un falso problema, pues la virtualidad ha funcionado y ha llegado para instaurarse en la dinámica sindical. Sin embargo, el problema se hace agudo frente a la premisa que reiteramos: ¿Qué condición jurídica tendrán los actos virtuales que se desarrollen post vencimiento de la vigencia del Decreto legislativo N° 1499, y que no tengan sustento regulatorio en los estatutos sindicales?

En principio, para dar respuesta la interrogante antes señalada, debemos identificar cuál es la base legal regulatoria para estos actos, por lo tanto, debemos realizar un repaso por el marco normativo de los actos sindicales, en específico de los actos propios del sindicato.

A lo largo de trabajo, hemos sostenido que, para la redacción de los Estatutos hay cualificada protección contra la injerencia estatal y de terceros, configurándose así la autonomía sindical de reglamentación que implica que los sindicatos redacten sus reglas con total libertad, encontrando el límite en el respeto de derechos fundamentales y la proscripción de vulneración a estos. En ese sentido tenemos que el marco normativo de aplicación para los actos propios del sindicato se constituye por los siguientes:

- a) Primera fuente regulatoria - Estatutos. - Bajo la premisa de autonomía sindical, los estatutos son la ley máxima y originaria en el sistema de actividad del Sindicato. No obstante, frente a la problemática que nos sitúa en el vacío regulatorio de los mismos, ¿qué ley debemos aplicar?, no es un problema menor

pues implica un ejercicio jurídico que debe justificar romper esa valla de autonomía y encontrar una contención en una opción regulatoria válida.

- b) Segunda opción regulatoria - Ley de especialidad- Ley laboral. En este campo deberíamos advertir en la norma que regula las relaciones colectivas de trabajo hace a algunas referencias a los actos sindicales y sus efectos, en acápites anteriores hemos explorado como por ejemplo la huelga o el procedimiento electoral. Sin embargo, si bien hay algunas referencias a dichos actos y sus consecuencias ante el incumplimiento de requisitos, en la Ley de relaciones colectivas de trabajo y su reglamento, no se desarrolla de manera expresa, cuáles son los efectos de los actos propios sindicales que se ejercen fuera o en contra de los Estatutos. Esta falta de regulación, nos obliga a extender nuestra búsqueda.
- c) Normas de regulación a organismos similares. - Ley general de sociedades. Hay una ligazón conceptual y de origen entre los entes objeto de regulación (sociedad – sindicato), pues la fuente más originaria del derecho a la sindicación deriva del derecho a la asociación. Bajo dichos esquemas, al revisar la ley que regula a las sociedades, encontramos una referencia exacta a los efectos de los actos fuera o contrarios a los estatutos:

Ley General de Sociedades LEY N° 26887

Artículo 38.- Nulidad de acuerdos societarios.

Son nulos los acuerdos societarios adoptados con omisión de las formalidades de publicidad prescritas, contrarios a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres, a las estipulaciones del pacto social o del estatuto, o que lesionen los intereses de la sociedad en beneficio directo o indirecto de uno o varios socios. Son nulos los acuerdos adoptados por la sociedad en conflicto con el pacto social o el estatuto, así cuenten con la mayoría necesaria, si previamente no se ha modificado el pacto social o el estatuto con sujeción a las respectivas normas legales y estatutarias. La nulidad se rige por lo dispuesto en los artículos 34, 35 y 36, salvo en cuanto al plazo establecido en el artículo 35 cuando esta ley señale expresamente un plazo más corto de caducidad.

...

Artículo 139.- Acuerdos impugnables

Pueden ser impugnados judicialmente los acuerdos de la junta general cuyo contenido sea contrario a esta ley, se oponga al estatuto o al pacto social o lesione, en beneficio directo o indirecto de uno o varios accionistas, los intereses de la sociedad. Los acuerdos que incurran en causal de anulabilidad prevista en la Ley o en el Código Civil, también serán impugnables en los plazos y formas que señala la ley.

...

Artículo 150.- Acción de Nulidad, legitimación, proceso y caducidad

Procede acción de nulidad para invalidar los acuerdos de la junta contrarios a normas imperativas o que incurran en causales de nulidad previstas en esta ley o en el Código Civil. Cualquier persona que tenga legítimo interés puede interponer acción de nulidad contra los acuerdos mencionados en el párrafo anterior, la que se sustanciará en el proceso de conocimiento. La acción de nulidad prevista en este artículo caduca al año de la adopción del acuerdo respectivo.

En efecto, encontramos una referencia clara respecto de los acuerdos (que eventualmente derivan en actos) que se ausentan, confrontan o no cumplen con las formalidades señaladas en el pacto social o estatuto, la Ley general de sociedad concluye claramente en su nulidad. No obstante, hay un detalle importante que queremos en este punto resaltar y es que en la Ley general de sociedades la nulidad no requiere de expresión concreta ni literal como sanción en el acto, a diferencia del código civil.

La Ley general de sociedades, es la primera fuente de regulación cercana que encontramos en el sistema normativo peruano respecto, a los efectos de los acuerdos o actos fuera de los estatutos. Somos de la idea que, es perfectamente aplicable, debido a que la organización sindical contiene en esencia una constitución gremial y una constitución registral con condición de persona jurídica, por ello, es absolutamente válido aplicar normas que regulan a las personas jurídicas el Estado peruano, esto es la Ley general de sociedades. Sin embargo, salvando las distancias entre una persona jurídica común con el sindicato, debemos atender a la especial naturaleza del sindicato como organismo

en el Estado, por ello, si bien resulta aplicable la Ley general de sociedades, debemos tener mucho cuidado en relación a la interpretación que le demos a los alcances de la misma. En lo que respecta la presente investigación y el análisis respecto a la nulidad de ellos actos, concluimos que, si podemos aplicar este sistema regulatorio, pues le es consustancial en los valores ponderables del Estatuto a una persona jurídica con un sindicato. No obstante, resulta necesario observar normas de derecho común para armonizar la aplicación, y sobre todo justificarla.

- d) Normas de derecho común – Código Civil peruano. Los actos propios del sindicato, son actos jurídicos que tienen consecuencias sancionables con nulidad y anulabilidad según se configuren sus vicios. Ante la problemática planteada, debemos ubicar que los instrumentos normativos vigentes, que regulan las relaciones colectivas en el Perú, no desarrollan las consecuencias jurídicas de los actos propios ejecutados fuera del marco estatutario, sin embargo, el sistema regulatorio más cercano o encontramos en la Ley general de sociedades, sobre la cual concluimos que si es aplicable, pero que resulta necesario su justificación con las normas del código civil. Por lo tanto, corresponderá iniciar un análisis para identificar a través de aplicación supletoria de la norma de derecho común como el código civil y la ley general de sociedad, cuáles serían las consecuencias jurídicas de los actos antes aludidos.

Así las cosas, dando una mirada a la regulación supletoria, nos encontramos con el Código civil peruano, el mismo que define en el libro II, título I, Artículo 140°, su definición:

Noción de Acto Jurídico: elementos esenciales Artículo 140°.- El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Para su validez se requiere: 1.- Agente capaz. 2.- Objeto física y jurídicamente posible. 3.- Fin lícito. 4.- Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

En efecto, nos queda claro que un acto propio del sindicato es un acto jurídico. Por otro lado, un artículo que nos ayuda entender la compatibilidad de esta

regulación con la libertad sindical de reglamentación, es el artículo 143° del Código Civil:

Libertad de forma Artículo 143°.- Cuando la ley no designe una forma específica para un acto jurídico, los interesados pueden usar la que juzguen conveniente.

Aun cuando en este artículo se establece la libertad de forma del acto, debemos en este punto advertir la distancia de en el ejercicio de este derecho entre la persona jurídica común con un sindicato, pues los estándares de permisibilidad o libertad de regulación son distintos, por ello, debemos tener especial atención en la valoración de la Ley general de sociedades en la actividad sindicato. En efecto, toda la responsabilidad regulatoria de los actos propios del sindicato, recae sobre sus estatutos y documentos de gestión interna vinculante.

El código civil, establece que el acto puede ser sancionado con nulidad, señalando taxativamente en el título IX del Código Civil.

Causales de nulidad Artículo 219°.- El acto jurídico es nulo: 1.- Cuando falta la manifestación de voluntad del agente. 2.- Cuando se haya practicado por persona absolutamente incapaz, salvo lo dispuesto en el Artículo 1358°. 3.- Cuando su objeto es física o jurídicamente imposible o cuando sea indeterminable. 4.- Cuando su fin sea ilícito. 5.- Cuando adolezca de simulación absoluta. 6.- Cuando no revista la forma prescrita bajo sanción de nulidad. 7.- Cuando la ley lo declara nulo. 8.- En el caso del Artículo V del Título Preliminar, salvo que la ley establezca sanción diversa³

En efecto, son ocho causales de nulidad del acto, siendo la del inciso seis, la misma que regula la Ley general de sociedades (con una observación que abordaremos más adelante). Por otro lado, como advertíamos, el código civil asume también la posibilidad que un acto jurídico sea anulable, señalando en el siguiente artículo las causales:

³ Título preliminar del código civil:

Artículo V.- Orden público, buenas costumbres y nulidad del acto jurídico

Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres

Causales de anulabilidad Artículo 221°.- El acto jurídico es anulable: 1.- Por incapacidad relativa del agente. 2.- Por vicio resultante de error, dolo, violencia o intimidación. 3.- Por simulación, cuando el acto real que lo contiene perjudica el derecho de tercero. 4.- Cuando la ley lo declara anulable.

De la exploración del sistema regulatorio, advertimos que la Ley general de sociedades es aplicable a los sindicatos, además, la regulación del código civil es compatible con esa afirmación, inclusive, extiende y aclara otras causales de posible nulidad del acto, que incluyen falta en la manifestación de voluntad del agente, agente incapaz, objeto jurídicamente imposible, entre otros. En este punto podemos concluir que debe aplicarse supletoriamente a los actos sindicales, la Ley general de sociedades y el código civil de manera conjunta y no exclusiva.

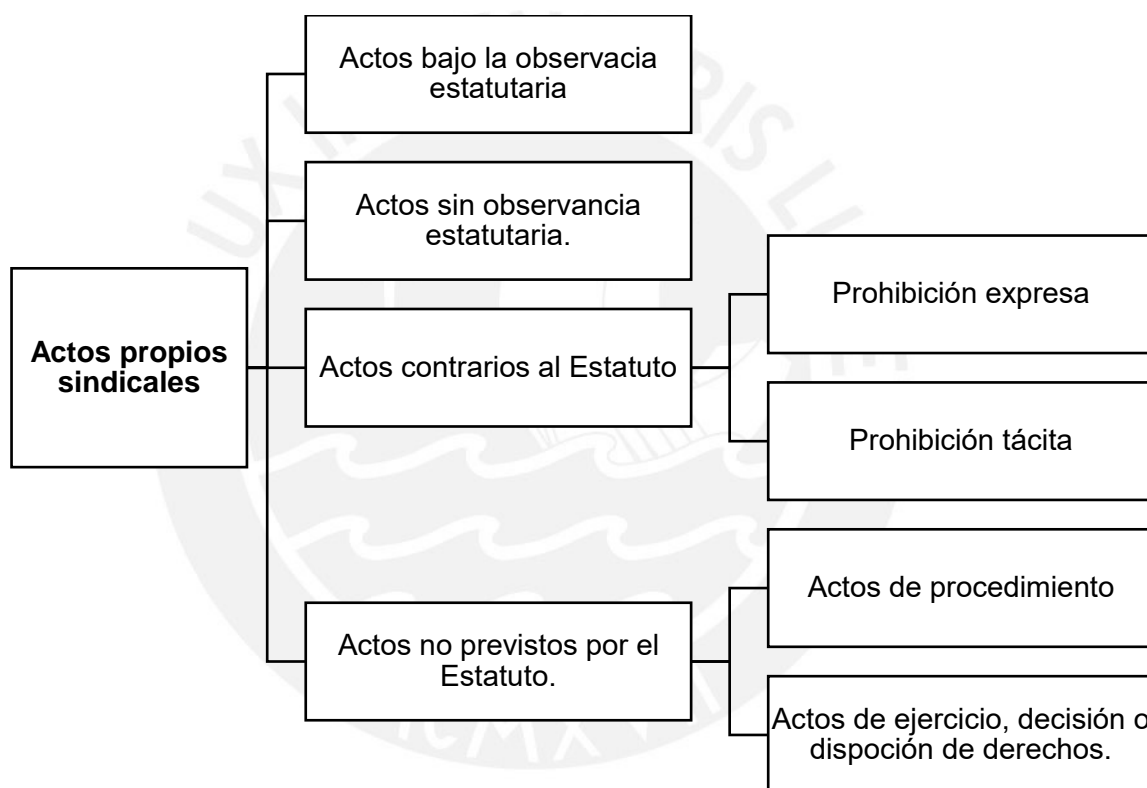
Ahora, abordando la problemática señalada, debemos desarrollar la diferencia en regulación de la ley general de sociedades y el código civil en cuanto a la regulación de la nulidad del acto cuando no observa la forma prescrita. En el código civil, según el artículo 219° inciso 6, se requiere que exista la sanción de nulidad de manera expresa, llevándonos a la conclusión que, si en estatuto la no observancia de la formalidad no está sancionada con la nulidad, pues no estaríamos frente a un acto nulo. Esto no pasa en la ley general de sociedades, la misma que, para establecer la nulidad de acuerdo o acto, no se requiere dicho estándar de literalidad de sanción, lo que nos lleva a interpretar que, si en el estatuto no se señala sanción de nulidad, pero se incumple con la formalidad descrita del acto, estamos frente a la nulidad así no se indique como sanción. Al respecto, debemos señalar que ambas regulaciones coinciden en la nulidad del acto, sin embargo, en cuanto al requerimiento de expresión de la sanción, debemos, por especialidad preferir su no requerimiento en base a la ley general de sociedades.

Como manifestábamos, aún cuando hay regulación en la ley general de sociedades y en el código civil que sancionan con nulidad los actos que no revisten lo prescrito por el Estatuto, debemos dibujar una línea clara en la delimitación y aplicación de normas como la ley general de sociedades y el código civil, pues si bien afirmamos que se aplican, no podemos perder de vista la naturaleza especial del sindicato y las potestades, facultades y derechos que tiene. Por ello, en los casos que se discuten derechos conexos o integrantes de la libertad sindical, debemos tener un especial cuidado en la decisión y la calificación como válido o inválido el acto. Consideramos que la especial tutela de la libertad sindical,

provee de un margen de discrecionalidad frente a los actos propios y sus efectos. Es decir, no podemos asumir posiciones formalistas de manera cuadrada, por ello, para identificar los efectos, esto es, si procedemos con nulidad o anulabilidad del acto, debemos preliminarmente ubicar los posibles escenarios en los que se ejecutan los actos, pues más allá de la premisa nulificante de todo lo que no revista formalidad estatutaria, debemos evaluar bajo un parámetro de ponderación de equidad, trascendencia y razonabilidad si el acto debe anularse o no. Por ello hemos preparado el cuadro siguiente:

Figura 18

Cuadro sobre las formas de actos propios del sindicato



Nota: Elaboración propia.

En este esquema debemos identificar los alcances y consecuencias de cada acto, con lo cual nos serviría de guía para establecer la categoría de cada acto. Debemos reiterar y enfatizar la importancia del principio de ponderación, trascendencia, equidad y proporcionalidad. Principios en los cuales, como lo ha desarrollado el Tribunal Constitucional, son consustanciales en toda actuación pública y privada.

- i. Actos bajo la observancia estatutaria. - Son aquellos actos que se realizan bajo el estricto escrúpulo y respeto de los estatutos sindicales, sobre ellos existe una base

sólida de respaldo jerárquico que es el Estatuto sindical en su condición de norma fundacional. Son actos válidos, mientras que no sean contrarios a la ley y las buenas costumbres.

Ejemplo:

Asambleas ordinarias de afiliados citadas bajo las precisiones estatutarias, expresando, agenda, horario de los turnos, lugar de reunión, etc.

- ii. Actos sin la observancia estatutaria. Estos actos se configuran cuando el Estatuto prevé una fórmula determinada sobre sus requisitos y procedimientos para su ejecución, sin embargo, la organización sindical las obvia o ejecuta de manera diferente a la prescrita. Según la trascendencia del acto, podríamos estar frente un acto nulo o anulable.

Ejemplo:

El estatuto sindical señala que en los procesos electorales los afiliados tienen derecho al voto secreto, por ello, en la votación se debe tener especial cuidado en la identidad y sentido del voto del afiliado. Por el contrario, el sindicato organiza un proceso electoral en una asamblea con votación a mano alzada.

Este acto es nulo, pues el vicio es relevante, la vulneración a un derecho del afiliado establecido en el estatuto, no puede ser subsanado, bajo el ejemplo señalado, no podríamos subsanar el voto secreto de los afiliados dentro del proceso electoral, por lo tanto, en aplicación del artículo 38° de la ley general de sociedades y de manera complementaria el Artículo 216° inciso 6) del código civil, al estar frente a un acto ejecutado bajo un procedimiento distinto al señalado en el estatuto resulta nulo.

Indicábamos el principio de trascendía pues, podríamos estar frente a otro ejemplo, donde a pesar de estar frente a un acto que inobserva el estatuto, se prefiere su subsistencia debido a que, aplicando los principios, se concluye que el vicio no es relevante ni vulnera directamente derechos de los afiliados.

Ejemplo: Los estatutos señalan que cada segundo domingo del mes de marzo se llevará a cabo la asamblea ordinaria de inicio de año, sin embargo, en el presente

año la asamblea no se llevó el segundo, sino tercer domingo del mes de marzo. Es una fecha donde el estatuto estrictamente no señala, con lo cual no se ha observado el mismo. En efecto, de acuerdo al Estatuto, el artículo 38° de la ley general de sociedades y de manera complementaria el Artículo 216° inciso 6) del código civil, al estar frente a un acto ejecutado bajo un procedimiento distinto al señalado en el estatuto resulta nulo. No obstante, en este caso, en aplicación del principio de trascendencia no resulta razonable nulificar el acto, pues a diferencia de ejemplo anterior, aquí no hay una vulneración relevante al procedimiento, finalidad y ni a derechos de los afiliados. Frente a este acto estaríamos a la anulabilidad del mismo.

- iii. Actos contrarios al Estatutos. - Estos actos tiene una expresión concreta sobre un acto prohibitivo por el sindicato, es decir, exponen una colisión contra lo regulado en la norma fundamental de sindicato, este hecho puede darse sobre dos escenarios:
- a. Actos con prohibición expresa. Aquellos actos donde la literalidad del estatuto prohíbe, señalando la sanción de nulidad en caso de su ejercicio.
 - b. Actos con prohibición tácita. Aludimos estos actos, cuando si bien en el estatuto no hay una expresión literal de su nulidad, si encuentran en su propia naturaleza, como en el caso de actos que violan derechos fundamentales de los afiliados.

En ambos casos, al existir condiciones que atentan directa o indirectamente con condiciones fundamentales al estatuto y a los afiliados, el acto deviene en insalvable por lo tanto nulo, en aplicación del Estatuto sindical, el artículo 38° de la ley general de sociedades y el artículo 219° inciso 6) del código civil, sobre estos actos, por su propia naturaleza no cabe convalidación ni salvedad.

Ejemplo:

Prohibición expresa. La acción de política partidaria y su vinculación expresa con un partido político.

Prohibición tácita: La promoción de discursos de odio frente a poblaciones vulnerables por parte del Sindicato como posición institucional.

- iv. Actos no previstos en el estatuto. - Aludimos a este escenario con la intención de conceptualizar a aquellos actos en los cuales, si bien se ejercen fuera de la regulación del Estatuto no son contrarios a los fines del Sindicato. Es decir, estos actos son ejercidos bajo las formas y fines del sindicato, sin embargo, por detalles procedimentales o porque el sindicato nunca asumió la posibilidad de ejecutarlos, no se regulan en los Estatutos. Son actos anulables por propia naturaleza, pues por su objeto que, al ser consustancial a la finalidad del sindicato, puede convalidarse ante su ausencia de regulación. La convalidación se da en mérito al artículo 21° de la Ley de relaciones colectivas de trabajo, quien asume a la Asamblea general de afiliados como órgano máximo del sindicato. Por lo tanto, ante dicha condición puede asumir atribuciones extraordinarias para la validación de un acto necesario.

Estos actos por su naturaleza pueden desarrollarse bajo las siguientes condiciones:

- a. Actos de procedimiento. Principalmente aludimos en este punto a actos que le resultaban ajenos al sindicato y por ello su ausencia de regulación pero que, por una necesidad se ejercen.
- b. Actos de ejercicio, decisión o disposición de derechos. Nos referimos a los casos donde no exista regulación para que el sindicato y sus representantes ejerzan disposición sobre ciertos actos debido a su no introducción de esos conceptos en la reglamentación estatutaria.

A nuestra opinión los actos de procedimiento debido a su trascendencia pueden, ser convalidados o subsanados; lo que no sucede en los casos de ejercicio de disposición de derechos. Debido a la trascendencia y de la materia de por medio, requiere de una mayor garantía.

Ejemplo: Un acto comercial, como en el caso del alquiler eventual de las instalaciones de sindicato, que genera un rédito económico que es invertido directamente en el mantenimiento de las instalaciones y pago de servicios básicos.

En la decisión por nulificar el acto o anular el mismo, como hemos venido sosteniendo, debe tener en cuenta la aplicación de los siguientes dos principios, que, a nuestro criterio,

resultan indispensables y consustanciales en la resolución de la validez o invalidez de un acto sindical.

- a. Principio de trascendencia. – Este principio deriva del derecho procesal, principalmente atiende, como lo señala el maestro Plá quien cita un fallo del Juez Dr. Héctor Luis Odriozola “El derecho procesal contemporáneo se inspira predominantemente en el principio del finalismo, que atiende a la trascendencia del vicio que afecta al acto de procedimiento, vale decir, a los efectos de la imperfección sobre la finalidad perseguida por el acto procesal.” (Plá Rodríguez, 1975, pág. 273)
- b. Principio de razonabilidad. - Sostiene Plá, que este principio asume una expresión consustancial al ser humano y la interacción que tiene este en sus relaciones labores. Platea la universalidad de este principio en todas las ramas del derecho y, sobre todo las describe como un criterio de razón y justicia. (Plá Rodríguez, 1975, pág. 284)

La aplicación del principio de trascendencia y razonabilidad en la evaluación de la nulidad de los actos sindicales, resulta necesario y debe aplicarse bajo una fórmula de evaluar objetivamente el vicio identificado, su valor y su categoría, a fin de asumir bajo un esquema de ponderación y razonabilidad si es que, confrontado el valor del vicio, con el valor del acto y las consecuencias que cada valor trae consigo, hay más razones por la subsistencia de uno o del otro.

En consecuencia, no podemos prejuiciosamente asumir sin la valoración adecuada la nulidad o anulabilidad del acto, por más claridad que se presuma, ya sea cuando estemos frente a actos que no hayan respetado la observancia estatutaria, o le sea contrario a esta o se encuentren si regulación. Asumir una lógica autoritaria pro nulidad, no se condice en un Estado Constitucional de derecho, que, por el contrario, debe instituir en su búsqueda criterios objetivos que identifiquen la naturaleza de la forma del acto y sus consecuencias.

3.1.1. El desafío de un estatuto desfasado:

Reiteramos, no es un falso problema ni una condición imaginaria, el hecho de considerar que los estatutos de la mayoría de sindicatos de Perú no abordan una regulación de la virtualidad de sus actos propios. En este punto enfrentamos la transición límite de modificar y actualizar o mantenerse en el estatus quo y enfrentar claramente actos que, al estar fuera de la regulación estatutaria, serán seriamente cuestionados enfrentándose a la posibilidad de la sanción de la nulidad o anulabilidad. No obstante, en la proposición descrita, debe existir el factor necesidad o factor de requerimiento de ejecutar actos virtuales.

Más allá de ingresar a las razones por las cuales el estatuto deba actualizar y regular la virtualidad, debemos describir cuál es el desafío de los estatutos que al día de hoy y probablemente desde hace más de un lustro, se encuentren desfasados. A continuación, abordamos un caso específico de estatutos desfasados en la regulación de la virtualidad.

Figura 19

Ejemplo de Estatutos desfasados

<p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p style="text-align: center;">NOMBRE - DURACIÓN - DOMICILIO - REPRESENTACIÓN.</p> <p>ARTÍCULO PRIMERO. - El nombre del sindicato es " SINDICATO DE ESPECIALISTAS " cuyas siglas son [REDACTED] ANCASH, fundado el 05 de marzo del 2018.</p> <p>ARTÍCULO SEGUNDO. - El sindicato se funda por este acto e inicia su existencia con la inscripción registral y su duración es indefinida.</p> <p>ARTÍCULO TERCERO. - El sindicato fija su domicilio en la [REDACTED] etapa [REDACTED], Distrito de Nvo. Chimbote Provincia del Santa, Departamento de Ancash.</p> <p>ARTÍCULO CUARTO. - El sindicato está representado para los efectos legales por el secretario general.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p>	<p>ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. - DEFINICIÓN Y CONVOCATORIA. - La Asamblea General es la autoridad máxima del sindicato y está conformada por todos los afiliados que consten en su Libro Padrón de afiliados y que a la fecha se encuentren activos, sus decisiones representan la voluntad soberana del sindicato.</p> <p>ARTÍCULO VIGÉSIMO. - Las sesiones de la asamblea general serán ordinarias y extraordinarias.</p> <p>Las sesiones de la asamblea general, indistintamente de su condición ordinaria o extraordinaria, deberán ser realizadas en el domicilio del sindicato (local sindical) ubicado en la descripción del artículo tercero. Cada afiliado deberá acreditarse antes de ingresar al local sindical.</p> <p>La dirigencia o afiliados, queda prohibidos en convocar asambleas fuera del local sindical, bajo sanción de nulidad.</p> <p>ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. - Las sesiones ordinarias se realizan dos veces al año, la primera deberá realizarse durante el primer semestre y la segunda durante el segundo semestre.</p> <p>Las sesiones extraordinarias se realizarán cuando así lo requiera el interés de la coordinadora, a criterio de la Junta Directiva, o cuando lo soliciten, conforme a ley o a estos estatutos, los afiliados hábiles.</p>
---	--

Nota: El documento es tachado con la intención de proteger identidad de sindicato, se resalta expresión de reuniones físicas.

El ejemplo antes señalado, recrea de manera muy precisa, cómo es que los sindicatos por su regulación rígida y/o no pensada en otros escenarios posibles de desarrollo de sus actividades, como el de las plataformas virtuales, enfrentarán una nulidad de sus actos si es que no modifican sus estatutos en ese sentido.

La conclusión es bastante clara, modificar los Estatutos habilitando el ejercicio de los actos propios en plataformas no tradicionales, osea virtuales es una necesidad. Para tal fin, debemos despercudirnos del centrismo de la dinámica física, que, como hemos venido sosteniendo, corresponde a una época pasada.

3.2. La virtualidad: un escenario posmoderno para la organización sindical y nuevas formas del ejercicio de la libertad sindical.

No debemos perder de vista, las garantías que presuponen una regulación clara y precisa de los Estatutos sindicales. Sin duda, no podemos caer frente a un reduccionismo de la discusión del fondo sobre la forma. El Estatuto por su naturaleza, si bien, no puede estar escrito en piedra, sí corresponde, mientras esté vigente, su respeto irrestricto y cabal en los términos que los regula. No obstante, aquí es donde entra a tallar el ejercicio de la libertad sindical que es un derecho mutante y dinámico, por lo tanto, debe ajustarse a los cambios sociales y sobre todo en la forma en la que loa afiliados al sindicato y el propio colectivo desarrollan y descubren, nuevas formas de interactuar y gozar su ejercicio a la libertad sindical.

El común denominador de las actividades sindicales analizadas, como el proceso electoral para la elección de los representantes de la organización sindical, así como para el proceso de decisión de huelga, son que, en ambos casos deben respetarse derechos consustanciales al afiliado por su condición de ser humano y ciudadano.

Hay detrás de la ejecución de los actos propios del sindicato, todo un ballet y una maquinaria que se pone en funcionamiento para cumplir con sus costumbres y objetivos. Por ejemplo, en el caso de las convocatorias, antes de ser realizadas por Whatsapp, se tenía que desplegar todo un aparato de difusión, que claro, era eminentemente físico. Este procedimiento que pareciera simple, antes de pandemia tenía la dinámica siguiente: La organización sindical imprimía cientos de volantes para ser repartidos a los afiliados y de esta manera tomen conocimiento de la agenda y motivo de las asambleas. En las siguientes imágenes, del lado izquierdo encontramos un modelo de volante que se repartía a las afuera de la empresa. Al lado derecho, tenemos una imagen que ejemplifica el uso de la virtualidad a través de la aplicación WhatsApp:

Figura 20

Convocatoria física y virtual para asamblea

SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA PLANTA SIDERURGICA DE CHIMBOTE
Siguenos en **SI** Sindicato de Empleados SiderPeru

Jr. Enrique Palacios N° 548 - Telf. 338325 COMUNICADO N° 64 25-09-2016

"REVISION DEL CONTRATO COMPRAVENTA, PARA SU RENOVACIONIZACION"

¡¡Mañana Viernes 26 agosto ¡¡NO TE OLVIDES!!

Hora: 5:00 pm.- Presentación del Proyecto Fortalecimiento Institucional del SEPS. ¡¡NO FALTAR!!

¡¡Los siderúrgicos somos una sola familia: Unidos defendemos nuestros puestos de trabajo!!

¡¡Afilado y familiar, exige tu ticket para el sorteo de premios al culminar evento, será en 2do piso!!

¡¡Saludamos elecciones en STPS, deben elegir dirigentes que trabajen por Unificación Sindical!!

¡¡XIV Congreso de FNTMMSP ratificó propuesta: "Revisión Contrato compra venta para su Renovación"

Este Viernes 26, a las 5.00 p.m., los siderúrgicos tenemos una cita de honor: Debemos estar presentes en el Gran Acto de Presentación del Proyecto de Fortalecimiento Institucional

Organizado por nuestro Sindicato en coordinación con Fondo Empleo, el viernes 26 de agosto a las 5.00 p.m. se realizará, en ceremonia especial, la presentación pública del proyecto FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL en presencia de los siderúrgicos, de las principales autoridades locales, de los dirigentes nacionales de la GGP y la FNTMMSP y dirigentes de las organizaciones de la sociedad civil de Chimbote y Nuevo Chimbote especialmente invitados a este importante acto. A la fecha, ya han confirmado su asistencia la mayoría de invitados y esperamos que en el transcurso de los próximos días lo hagan los que faltan.

Convocatoria especial a Siderúrgicos y familiares

Sin embargo, debemos remarcar que nuestro llamado principal está dirigido a contar con la presencia de un alto número de siderúrgicos, sean estos afiliados o no a nuestro sindicato, sean estable o contratados por los servicios. Pues los cursos y otras actividades de capacitación están dirigidos a lograr su participación, para mejorar su formación profesional en la empresa y como trabajador sindicalizado.

La capacitación de los trabajadores será en áreas como: Técnicas y Herramientas para la Gestión Organizacional a cargo del Instituto de Altos Estudios (IDAE), Análisis Financiero y Gestión de Conflictos a cargo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y Certificación en Informática a cargo del SENATI. El plan también incluye la realización de Consultorías, Talleres, Pasantías, Foros y otro tipo de Eventos que incidan en el empoderamiento personal e institucional de los participantes.

Premios para asistentes afiliados y familiares

Nuestros afiliados, y sus familiares directos, que asistan a la ceremonia RECIBIRÁN UN TICKET para participar en una RIFA DE PREMIOS PARA EL HOGAR que se realizará en el auditorio del 2do. Piso, al **terminar la ceremonia oficial**. De manera especial recomendamos a los siderúrgicos asistir a la hora exacta por respeto a nuestros invitados. Los esperamos. **¡¡NO FALTAR!!**

Lucha en defensa de Siderperú como empresa industrial es una lucha que nos corresponde a todos los siderúrgicos

En esta oportunidad queremos puntualizar sobre algunos de los aspectos fundamentales de la lucha en defensa de la continuidad de SIDERPERÚ como Empresa Industrial, indispensable para defender nuestro puesto de trabajo y para impulsar el desarrollo industrial de la región y el país. Veamos:

SINDICATO SIDER P. STPS
Albrietch, Araujo, Arnulfo, Cardenas, Carlo...

+51 931 212 404

¡POR EL FORTALECIMIENTO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y AVANZAR EN LA PRESERVACIÓN DE LA SALUD Y LA DEFENSA DE LA UNIDAD Y LOS INTERES LABORALES!

MARTES 03 DE AGOSTO - HORA: 5:30 PM.

ASAMBLA GENERAL ORDINARIA
EN NUESTRO LOCAL SINDICAL (AV. SALVEZ 1337)

ORDEN DEL DIA	HORA
1. INFORMES DE GESTIÓN Y BALANCES	1ª CITA: 5:30 PM
2. DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	2ª CITA: 5:30 PM
3. REVISIÓN DEL SINDICATO (ESTATUTOS Y REGLAMENTO INTERNO) Y PLAN ANUAL	3ª CITA: 5:30 PM
4. ASISTENCIAS Y VOTOS	

COMPAÑEROS TRABAJADORES:

Respecto al carácter íntimo y social de nuestro Comité Ejecutivo, así como en el sentido contemplado a nuestros funciones y responsabilidades asumidas, nos permitimos de esta oportunidad para reiterarle el siguiente:

A puertas de cumplir nuestro primer año de gestión, junto a las dificultades como producto de esta pandemia, a las que hacemos frente, hemos tratado de hacer los levantamientos y mediciones que mejor de acuerdo con el deber en nuestra planta de trabajo que nos lleva a asumir la presente gestión, trabajo que consideramos en las medidas desarrollando dentro de las limitaciones de la responsabilidad y transparencia, cuyo resultado de esta gestión, viene en beneficio del trabajador y por ende nuestra institución sindical.

Es así, que consideramos sumamente necesario e importante, transmitir a cada uno de Uds., de todo lo avanzado y lo logrado en este primer año de trabajo realizado, en sus diferentes departamentos, habiendo asumido con uno de los puntos prioritarios para nuestro Sindicato, como es la actualización de nuestros estatutos, por lo que a fin de poder efectuar en detalle los contenidos de este trabajo, así como también, proceder al análisis y aprobación de nuestro Estatuto y su correspondiente Reglamento Interno, necesitamos su presencia personal, bajo estos lineamientos se viene citando el fortalecimiento de nuestra Organización Sindical, en cumplimiento al Art. 27 de nuestros Estatutos, respecto convocando a **ASAMBLA GENERAL ORDINARIA** para el día **MARTES 03 DE AGOSTO a HORAS 5:30 PM.** la misma que se estará realizando en forma presencial, en nuestro Local Sindical, sito en Av. Salvez 1337, para lo cual se estará cumpliendo con todos los protocolos de bioseguridad, por lo que debe la magnitud e importancia de esta Asamblea, invitamos su puntual asistencia, a fin de obtener la aprobación de muchos proyectos.

NOTA: A fin de poder recoger sus observaciones y/o recomendaciones, sobre los puntos contenidos en el proyecto de estatutos de la Organización y Reglamento Interno de nuestro Sindicato.

Se manifiesta que lo podrán hacer llegar a través de nuestro correo electrónico: sepsider@sidperu.com.pe hasta el día de estar convocados 2 horas antes del inicio de la Asamblea, apreciaciones que nos permitan unificar criterios que nos permitan **¡¡NO FALTAR!!** a las 10:24 p.m.

+51 931 212 404

Reenviado

Reglamento Interno.d...

Nota: Se observa formas distintas de comunicación, pero bajo los mismos tenores de fondo, sólo cambia la forma.

Ahora, esa convocatoria se realiza mediante aplicaciones de mensajería instantáneas de manera más sofisticada, rápida, masiva y eficiente, características que no necesariamente encontramos en las convocatorias con interacción física. Sin duda, hay diversas razones por las cuales la virtualidad resulta un elemento contributivo al ejercicio de la libertad sindical y a la instauración de una democracia más sólida en los sindicatos. Además, su interacción extrasindical, esto es su relación frente al mundo, se ve favorecida con el uso de canales de comunicación más dinámicos y económicos.

A continuación, identificamos en cada escenario de interacción del sindicato, las cuestiones positivas que genera la integración de la virtualidad en la regulación estatutaria, pues resulta relevante concretizar las razones y ponerlas sobre la base de la realidad.

A. DIMENSIÓN INTRASINDICAL.

1. Fortalece el principio democrático de los sindicatos.
2. Comunicaciones más eficaces y rápidas. Fácilmente comprobable el acuse de recibo del mensaje. Expresiones de voluntad concretas.
3. Integra a la masa sindical dispersa geográficamente. Pueden participar con voz, voto en las asambleas donde normalmente no podían asistir debido a su lejanía geográfica. Es decir, viabiliza el ejercicio de su derecho.
4. Puede viabilizar la integración y participación democrática en los órganos de gobierno a afiliados de distintos puntos geográficos.

B. DIMENSIÓN EXTRASINDICAL.

1. Promueve la participación y viabiliza las conversaciones de los sindicatos, federaciones y confederaciones. Hace viable si es regulado, tomar acuerdos vinculantes para las organizaciones sindicales.
2. Viabiliza la interacción foránea de los sindicatos con movimientos sindicales a nivel mundial.
3. Sienta bases para una mejor concertación e interacción en un sindicato de rama de actividad, donde, por sus características los afiliados normalmente no están cercanos geográficamente.

Más allá de lo provechoso que puede ser esta actividad virtual para el Sindicato, no podemos olvidar que requiere además de una respuesta estatal de ancla, que sirva como hilo conductor y viabilizar su paso a la virtualidad. Esta respuesta la ejemplificamos porque las políticas públicas estén orientadas a simplificar los trámites y virtualizar los mismo, potenciando y actualizando sus mesas de partes virtuales y demás servicios. Las actuaciones que se han integrado gracias a la virtualidad, como las audiencias judiciales, nos dejan la enseñanza de métodos más céleres y accesibles. Corresponde sin duda, una renovación y modernización de todos los estamentos públicos que interactúan con los sindicatos, masificando la atención virtual y demás actuaciones, para un real y concreto cambio.

Nuestra conclusión más importante, quizá es que la virtualidad, logra lo que el humano físicamente por las reglas de la materia de encuentra impedido. Romper espacio y tiempo, la virtualidad romper las barreras de las distancias geográficas, y con ello genera un efecto

positivo, sobre todo, como lo hemos desarrollado, para el sindicato que en este escenario tiene la gran posibilidad de masificarse y tener mayor alcance. Institucionalizarse.

3.2.1. El desafío de la brecha digital y su implicancia en el ejercicio de la libertad sindical.

Si bien manejamos una posición favorable a la virtualidad, ésta no deja de ser aún un terreno en el cual venimos adecuándonos y que representa potenciales problemas. Sólo basta fallas de fluido eléctrico o en su defecto una caída del sistema y la virtualidad respondería a un escenario vacío. Sobre ello, no habría discusión que la interacción física, guarda mayor garantía.

En el Perú y en Latinoamérica, el acceso a las TIC sigue representando un privilegio, y aun cuando la presente investigación tiene un público objetivo en los trabajadores formales quienes se sindicalizan, la data que hemos procesado, expone una realidad de las falencias estatales por cubrir y masificar este servicio, que, según consideramos, debe reconocerse como un derecho. Hay un gran avance, sin duda, y en el acceso a derechos, todo es perfectible, pero debemos concentrarnos en dar el enfoque que merece el acceso a una mejor conectividad y los derechos que integran la red de configuración.

La psicóloga Gavilán, desarrolla, una proposición interesante, respecto a la definición de las TIC's y su evolución en la sociedad:

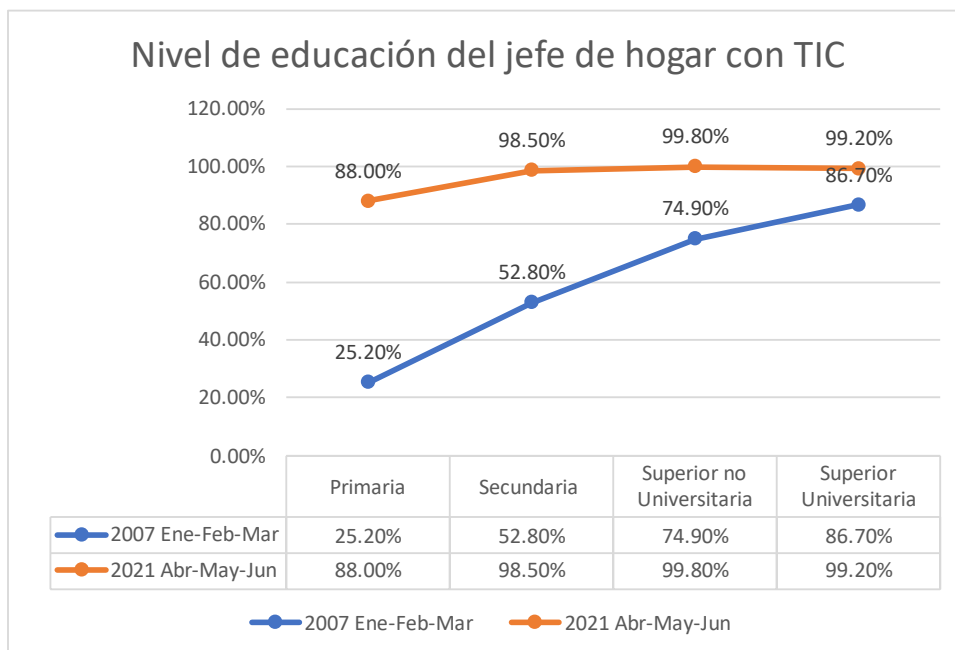
Las TICs, o las denominadas Técnicas de la Información y la Comunicación, son las diferentes herramientas, programas, estrategias que se utilizan para procesar y compartir información a través de diferentes soportes tecnológicos, que se van incrementando a lo largo del tiempo, como televisores, computadoras, equipos de audio, portales web, redes sociales, etcétera, en nuestro caso aplicadas a la orientación (Gavilán, 2020, pág. 13)

No es controvertido considerar que, si bien la virtualidad es una gran ayuda para el ejercicio de la libertad sindical, al ser un escenario de interacción al igual que en el físico,

se generarán bases de desigualdad propias de la sociedad y ello se ve reflejado en los siguientes cuadros que hemos extraído de la data desarrollada por el INEI:

Figura 21

Nivel de acceso a las TIC's según educación del jefe de hogar



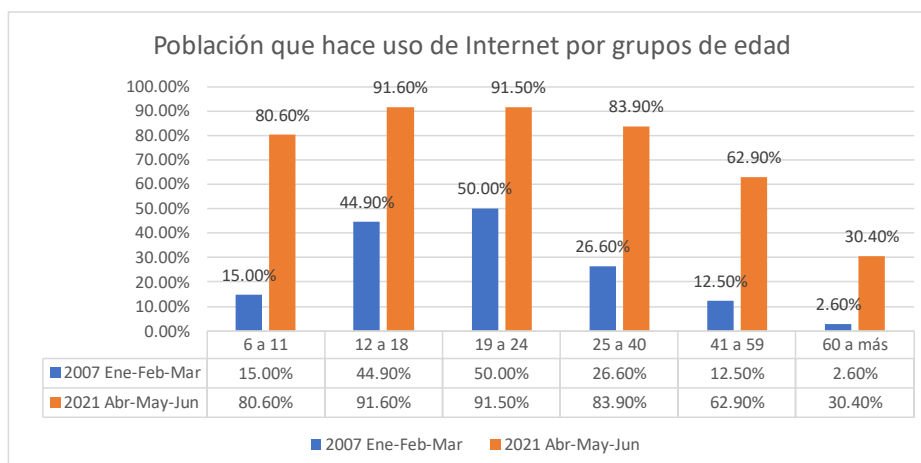
Nota: Parámetros comparativos del primer trimestre del 2007 a segundo trimestre del 2021. Datos extraídos del (Instituto Nacional de Estadística e Informática, Informe técnico trimestral N° 2 - Estadísticas de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares., 2021)

Es importante advertir que en los hogares que cuentan con una mayor educación el acceso a las TIC's es mayor, sin duda, no resulta esto un dato sorpresa, por el contrario, es muy lógico. Los productos tecnológicos y las TIC'S en general resumen un gasto adicional, que en muchos hogares donde los ingresos son precarios no pueden atender, con lo cual se configura una marginación por factores económicos para el acceso a estas tecnologías.

En el caso de la internet como vemos en la figura siguientes:

Figura 22

Identificación de población que accede a internet según edad



Nota: Parámetros comparativos del primer trimestre del 2007 a segundo trimestre del 2021. Datos extraídos del (Instituto Nacional de Estadística e Informática, Informe técnico trimestral N° 2 - Estadísticas de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares., 2021)

Estos resultados son lógicos desde la perspectiva generacional, las personas más jóvenes tienen mayor hábito al uso de la internet. Aquí, sin duda ha representado un problema que ha traído consigo la adaptación lenta y sinuosa de las personas mayores que afiliadas a un sindicato tenían que acceder a una reunión virtual. No obstante, debido a la cuarentena y la convivencia en los hogares, las personas mayores han encontrado en los familiares más jóvenes maestros improvisados de habilidades tecnológicas con resultados positivos.

Si bien, en los datos recopilados por el INEI esta institución no desglosó en su análisis el factor “ingresos” y factor “situación laboral” en medición, de la data obtenida, si podemos teorizar que los trabajadores formales, quienes potencialmente ejerce y gozan del derecho a la libertad sindical, se encuentran en un grado de acceso muy superior a la de otras segmentaciones. Con lo sostenido, resulta viable la instauración de la virtualidad, no sólo por los dos casos concretos analizados, donde la experiencia nos ha demostrado que la mayoría de trabajadores de un sindicato ya cuenta con acceso a tecnologías que les permita gozar de sus derechos como afiliado, salvo excepciones. Sino que, según la tendencia, estamos frente a la potencial probabilidad de masificación total de las tecnologías que permitan que la virtualidad sea un escenario socializado.

3.3. Propuesta de un nuevo diseño en la regulación estatutaria: La aplicación de la virtualidad como condición permanente en sus estatutos y reglamento interno.

A lo largo del presente trabajo hemos reiterado la importancia de la regulación estatutaria en una organización sindical, explorando esta transición disruptiva a consecuencia de la covid – 19 y el abrupto viraje a la actividad virtual que ha traído consigo diversas consecuencias que aún no se develan por completo. Atendiendo a la necesidad originada en la virtualidad, los sindicatos no sólo tienen el deber de adecuarse a ese escenario, sino la obligación de garantizar a sus afiliados las diversas formas en las que quieran gozar, bajo el parámetro de razonabilidad, su libertad sindical.

Sobre la base de lo propuesto, hay dos interrogantes fundamentales que atendernos en este capítulo, tratando dar una fórmula práctica para que los sindicatos integren la virtualidad en su regulación estatutaria.

- ¿Es necesario integrar literalmente la virtualidad a mis estatutos?
- ¿Para integrar la virtualidad a mis estatutos debo modificar su totalidad?

Antes de plantear nuestra propuesta, debemos hacer un *disclaimer* sobre la viabilidad de la integración de la propuesta que a continuación proyectamos, sobre cualquier estatuto. Hay que establecer preliminarmente, que cada sindicato tiene una fórmula estatutaria en particular, más allá de la crítica que realizamos en el presente trabajo sobre los formatos masificados en el Perú, debemos, antes de integrar las cláusulas que proponemos, debe evaluarse los procedimientos que señala su Estatuto y si es que no colisiona con ninguna disposición previamente contenida en el Estatuto. Sin perjuicio de lo advertido, hemos realizado el esfuerzo por suplir o superar las posibles problemáticas que se puedan configurar.

Como lo desarrollamos en nuestro capítulo 2, punto 2.2. Los principales aspectos que regula el estatuto son en principio condiciones orgánicas internas y externas, pasando por la declaración de principios y competencias, hasta su denominación y duración. Sin duda, condiciones administrativas como cuestiones patrimoniales de bienes y cuotas, procedimientos sanciones y demás actividades propias del sindicato. No obstante, no hay la necesidad de integración de la virtualidad sobre toda la estructura, pues en algunos

casos no compete a todas las condiciones orgánicas de manera detallada, si bien es cierto hay un enfoque integral y un impacto sustancial en las formas previstas y estructura estatutaria en general, reiteramos que no es necesario, a nuestra opinión, extender una regulación pormenorizada de todos los impactos que pueda generar la virtualidad en la estructura del estatuto.

Sin duda, la recomendación es siempre la actualización integral del estatuto, un rediseño general, que no sólo resuma una modificación por la virtualidad, sino un cambio generacional de ideas y concepciones sintonizadas en épocas ya pasada bajo esquemas sociales distintos. Corresponde a los sindicatos extender su visión de la lucha sindical bajo los nuevos esquemas sociales.

Por lo tanto, corresponde ahora proponer nuestra clausulas:

I. Fines y objetivos del sindicato.

- Artículo N° 0. - Uno de los fines del sindicato es la garantizar el ejercicio plural y diverso del derecho a la libertad sindical de sus afiliados. Respetando los enfoques y objeciones de conciencia de cada uno de ellos, para lo cual deberá generar las condiciones y vías de expresión para que ese ejercicio tenga una expresión concreta, tanto en la realidad física como en la virtual.

II. Derechos de los afiliados.

- Artículo N° 0. - El afiliado tiene derecho a expresarse con voz y voto en las asambleas físicas o virtuales, indistintamente de la modalidad, el afiliado podrá elegir entre su participación física si así lo amerite la forma de asamblea o de manera virtual en cualquier de los casos, para tal fin el sindicato debe garantizar su acceso a la reunión física o virtual en caso que el trabajador elija participar de manera virtual. El sindicato deberá acondicionarse logísticamente y desarrollar un plan de participación que garantice el efectivo ejercicio de todos los derechos del afiliado bajo esta modalidad de participación.

III. Deberes de los afiliaos.

- Artículo N° 0. – El afiliado tiene el deber y la obligación de respetar a la directiva, y demás compañeros indistintamente de su participación virtual o física de las asambleas o demás actos del sindicato. Asimismo, si elige participar de manera virtual debe prever la estabilidad de su conexión para el goce ininterrumpido de sus derechos en la asamblea u otros actos.

IV. Faltas de los afiliados.

- Artículo N° 0. – Los actos contra la moral, pudor y ofensas que puedan proferirse por un afiliado a través de la vía virtual en actos sindicales a los directivos, compañeros afiliados y /o cualquier otra persona, será plausible de sanción. Deberá seguirse el procedimiento sancionatorio establecida en los presentes estatutos.

V. Asamblea general.

- Artículo N° 0. – Las asambleas ordinarias o extraordinarias, pueden llevarse a cabo de forma física, virtual o mixta. El ejecutivo deberá comunicar en la convocatoria de la asamblea la modalidad en la que se llevará a cabo la reunión, señalando oportunamente en este acto los enlaces y condiciones mínimas para la conexión virtual de los afiliados que así lo prefieran.
- Artículo N° 0. – En las asambleas físicas, deberá garantizarse la participación virtual de aquellos afiliados que hayan informado de manera oportuna su participación bajo dicha modalidad. Para tal fin el secretario competente deberá realizar las coordinaciones previas y deberá estar atento para informar a la asamblea en caso se requiere uso de la palabra o sentido de la votación.

VI. Obligaciones de secretario de Actas (o quién resulte competente).

- Artículo N° 0. – En caso de asambleas físicas con participación de algunos afiliados bajo la modalidad virtual, el secretario deberá garantizar su participación y el registro respectivo de su asistencia y voto conforme sea

el caso. Se releva de esta obligación si es que la asamblea de lleva a cabo de manera virtual, en dicho caso, ejercerá sus atribuciones según su estatuto desarrolle como una asamblea común.

VII. Proceso electoral.

- Artículo N° 0. – El comité electoral electo, deberá garantizar a los afiliados quienes deseen expresar su voto en el proceso, un canal bajo los parámetros de la virtualidad. Para tal fin deberá respetar sus derechos inherentes como afiliado y como elector.

Finalmente debemos manifestar que estas sugerencias de cláusulas estatutarias, tiene el objeto de integrar de manera orgánica y armónica la virtualidad al quehacer diario sindical.

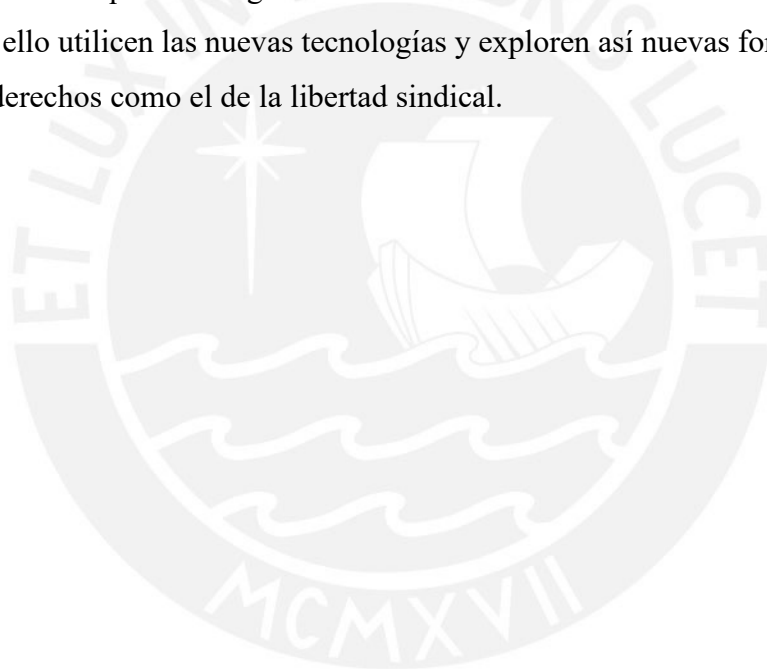


CONCLUSIONES

1. El ejercicio de la libertad sindical de reglamentación encuentra en los estatutos como norma fundacional, no obstante, no se agota en ella como expresión omnicomprendiva. La autonomía sindical normativa se extiende también en todos los instrumentos de gestión intrasindicales que giran en un orden sistémico y armónico con el estatuto.
2. El Estado Peruano con la emisión del Decreto Legislativo N° 1499° cumplió con su obligación de promover el ejercicio de la libertad sindical, además, en los términos de su texto, se respetó su prohibición de interferencia frente a la autonomía sindical normativa. No obstante, cumplida la vigencia del Decreto Legislativo N° 1499 las organizaciones sindicales no encontrarán habilitación normativa para ejecutar actos propios en la virtualidad, por lo tanto, tendrán que recurrir a sus Estatutos y, en caso que estos no lo regulen, se enfrentarán a posibles nulidades de los actos ejercidos fuera del marco estatutario y sin la habilitación normativa.
3. La virtualidad es un elemento que debe regularse de manera permanente, pues en el escenario de la postmodernidad, las organizaciones sindicales deben estar en la vanguardia de las tecnologías y disfrutar de ellas, potenciando, además, sus capacidades y fortaleciendo su institucionalidad democrática. La integración de la virtualidad en el diseño estatutario es necesario para establecer regulaciones claras respecto a esta nueva dinámica de ejercicio de la libertad sindical.

RECOMENDACIONES

1. La actualización estatutaria en las organizaciones sindicales es una necesidad, se recomienda una regulación profunda y detallada, pues así, se reduce el margen de discrecionalidad que pueden tener los representantes sindicales de tránsito.
2. La virtualidad debe ser integrada armónicamente en el estatuto y demás documentos de gestión interna del sindicato, se recomienda evitar incluir cláusulas sin el debido estudio de su compatibilidad con todos los actos, procedimientos y funciones que regulan los estatutos.
3. Los afiliados al sindicato tienen el derecho de ejercer su libertad sindical, se recomienda que su integración en las asambleas sea de maneras permanente, para ello utilicen las nuevas tecnologías y exploren así nuevas formas de ejercer sus derechos como el de la libertad sindical.



BIBLIOGRAFÍA

008-2005-PI/TC, 008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional Peruano 12 de 08 de 2005).

Baylos Grau, A. (2009). *Sindicalismo y derecho sindical*. Albacete: Bomarzo.

Blancas Bustamante, C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*. Lima: Palestra.

de Trazegnies Granda, F. (2018). *Postmodernidad y Derecho*. Grijley.

Ermida Uriarte, O. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP*, 33-61.

Fernández López, F. (1982). *El Sindicato. Naturaleza jurídica y estructura*. Madrid: Civitas S.A.

Gavilán, M. (2020). LA ORIENTACIÓN ENTRE LA PANDEMIA Y EL FUTURO. *Orientación y Sociedad*, 20(1).

Instituto Nacional de Estadística e Informática, I. (Diciembre de 2005). *Informe técnico trimestral N° 1 - Las tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares*. Obtenido de www.inei.gob.pe:
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/6247.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática, I. (junio de 2021). *Informe técnico trimestral N° 2 - Estadísticas de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares*. Obtenido de www.inei.gob.pe:
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-tic-i-trimestre-2021.pdf>

Iriarte, E. (39). Marco legal para el Internet en el Perú: Exploración inicial. . *Derecho y Sociedad*, 169- 176.

Motta Villegas, J. D. (2018). Norma, ideología y realidad : el origen de la libertad sindical en el Perú. (*Tesis para licenciatura*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Neves Mujica, J. (2016). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Palestra.

- OIT, O. I. (2018). *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra: Sexta edición (revisada).
- OIT, O. I. (22 de Mayo de 2021). <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
Obtenido de https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS_088443/lang--es/index.htm
- Rivero Lamas, J. (1980). Democracia pluralista y autonomía sindical. *Revista de estudios políticos (nueva España)*, 117 - 163.
- Sala Franco, T. (2013). *Derecho sindical*. Valencia: Tirant lo blanch.
- Sanguineti Raymond, W. (1994). Los sindicatos y la libertad sindical en la nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo DECRETO LEY 22593. *AA.VV. Quo Vadis Jus? Estudios Jurídicos en Homenaje al Profesor Ricardo La Hoz Tirado*, 258 - 295.
- Sanguineti Raymond, W. (2013). *Derecho del trabajo. Tendencias contemporáneas*. Lima: Grijley.
- Sarzo Tamayo, V. (2018). La lógica del control sobre la huelga: Propuesta de un modelo flexible. *(Tesis para optar el grado académico de magister)*. Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.
- Sarzo Tamayo, V. (2021). *Pragmática del control sobre el derecho a la huelga. Análisis de la regulación legal y administrativa*. Palestra.
- STC N° 008-2005-PI/TC, EXP. N.° 008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional Peruano. 12 de Agosto de 2005).
- Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2010). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho y Sociedad*, 87-99.
- Villalón Cruz, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales antes la digitalización de la economía. *Temas Laborales*(138), 13-47.
- Villavicencio Rios, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima: PLADES.

