



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GERENCIA DE OBRAS Y CONSTRUCCION

**ESTRATEGIAS DE NEGOCIACION DEL CONSORCIO DHMONT VERSUS EL
GRUPO SINDICAL DE CONSTRUCCION CIVIL EN LA OBRA JOCKEY
RESIDENCIAL III ETAPA, EN LA REDUCCION DE GASTOS INDIRECTOS – LA
VICTORIA, PERIODO 2013 – 2014**

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en:

GERENCIA DE OBRAS Y CONSTRUCCION

PRESENTADO POR:

Ingeniero Juan Miguel Guevara Panduro

LAMBAYEQUE – PERÚ – JUNIO - 2015

**ESTRATEGIAS DE NEGOCIACION DEL CONSORCIO DHMONT VERSUS EL
GRUPO SINDICAL DE CONSTRUCCION CIVIL EN LA OBRA JOCKEY
RESIDENCIAL III ETAPA, EN LA REDUCCION DE GASTOS INDIRECTOS – LA
VICTORIA, PERIODO 2013 – 2014**

Ingeniero Juan Miguel Guevara Panduro
AUTOR

Magister Jorge Manuel Cardeña Peña
ASESOR

Presentada a la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado de: **MAESTRO**, con Mención en **GERENCIA DE OBRAS Y CONSTRUCCION**.

APROBADO POR:

M. SC. CARLOS LOAYZA RIVAS - PRESIDENTE DEL JURADO

M. SC. CARLOS MONDRAGÓN CASTAÑEDA - SECRETARIO DEL JURADO

M. SC. MARCO ANTONIO GUZMÁN VIGO - VOCAL DEL JURADO

JUNIO 2015

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a:

Dios, por guiarme y no desampararme en las vicisitudes de nos da la vida.

Mis Padres, por su amor, cariño y apoyo incondicional en toda mi vida.

Mi Hermano, por su apoyo y consejos, demostrándome que se pregona con el ejemplo y no con palabras.

Mi esposa, por su apoyo, amor, cariño y comprensión durante este periodo, ayudándome a lograr mis objetivos.

Mis amigos, por apoyarme, acompañarme en esta travesía de estudios, para lograr juntos nuestras metas.

JUAN MIGUEL GUEVARA PANDURO

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a:

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, que abrió la Maestría en Gerencia de Obra y Construcción y me permitió consolidar una de mis metas.

Los docentes de la Maestría en Gerencia de Obra y Construcción, por su tiempo, dedicación y orientación que permitió consolidar el desarrollo de mi tesis.

El asesor de mi tesis, Magister Jorge Manuel Cardeña Peña, por haberme guiado en el desarrollo de mi Tesis.

Gerente de Proyecto, Ingeniero Pedro Pablo Cajusol Gutiérrez y al personal técnico administrativo del Consorcio DHMONT sucursal Chiclayo, por su apoyo para el desarrollo de mi Tesis.

Mi familia, por el aliento, apoyo y no permitirme claudicar durante mis estudios y en el desarrollo de mis tesis.

Mis amigos, por la estima personal y por el apoyo en el desarrollo de mi Tesis.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCION	7
CAPITULO I: ANALISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	9
1.1 UBICACIÓN:.....	9
1.2 PROBLEMATICA:.....	9
1.3 PROBLEMA Y OBJETIVOS:	11
<i>Problema General.....</i>	<i>11</i>
<i>Problemas Específicos.....</i>	<i>11</i>
<i>Objetivo general.....</i>	<i>11</i>
<i>Objetivo específico.....</i>	<i>11</i>
1.4 METODOLOGIA DE ESTUDIO:.....	12
1.4.1 <i>Tipo de Investigación:</i>	<i>12</i>
1.4.2 <i>Diseño de Contrastación de la hipótesis</i>	<i>12</i>
1.4.3 <i>Población y Muestra</i>	<i>12</i>
1.4.4 <i>Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	<i>12</i>
1.4.5 <i>Métodos y procedimientos para la recolección de datos</i>	<i>13</i>
CAPITULO II: MARCO TEORICO	14
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	14
2.2 BASE TEÓRICA.....	16
2.2.1 <i>Grupos Sindicales a nivel Mundial</i>	<i>17</i>
2.2.2 <i>Grupos Sindicales de Construcción Civil</i>	<i>25</i>
2.2.3 <i>Negociaciones.....</i>	<i>26</i>
2.2.4 <i>Normativas</i>	<i>28</i>
2.3 HIPÓTESIS	29
<i>Hipótesis general.....</i>	<i>29</i>
<i>Hipótesis específica</i>	<i>29</i>
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSION.....	30
3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.	30
3.2 PROPUESTA TEÓRICA	32
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	35
ANEXOS	

ABSTRACT

La investigación tiene como objetivo describir las Estrategias realizadas por el Consorcio DHMONT en la obra Jockey Residencial III Etapa, con respecto a las Estrategias que utilizan los grupos sindicales para la obtención de beneficios propios en la obras de construcción, como es la intimidación del personal administrativo de obra, queriendo de esta manera obtener la mayor cantidad de porcentaje obrero siendo su estrategia más usada la rotación del personal de manera periódica, lo cual afecta en los gastos indirectos de Obra como es la compra de equipos de protección personal y la compra de seguros contra todo riesgo. Ante ello, la empresa Ejecutora busca reducir la rotación de personal y el control de las estrategias de los grupos sindicales, en el periodo 2014, mediante la aplicación de Estrategias de Negociación contando con el personal capacitado para la realización de Estrategias de Negociación y la documentación pertinente en este tipo de negociaciones colectivas.

La aplicación de Estrategias por parte el Consorcio DHMONT, como son la capacitación de personal para realizar estas negociaciones colectivas con los sindicatos para poder reducir los gastos indirectos, que se generan en obra debido a la compra de equipos de protección personal y la compra de seguros contra todo riesgo generados por la rotación de personal de los sindicatos.

The research aim to describe the Strategies made for the Consorcio DHMONT in the construction Jockey Residencial III Etapa, with respect to the strategies undertaken by labor group to obtain own benefits in construction, like bullying as administrative staff work, wanting in this way to get as much of labor percentage used to be its staff rotation strategy periodically , which affects the indirect costs of the building in the purchase of personal protective equipment and the purchase of insurance against all risks. In response, the executing company seeks to reduce staff turnover and control strategies of labor groups in the period 2014 through the implementation of trading strategies having trained for conducting Negotiation Strategies and documentation staff relevant in this type of collective bargaining.

The implementation of strategies by the Consorcio DHMONT, such as staff training for these collective bargaining with unions to reduce overhead costs, which are generated in situ due to the purchase of personal protective equipment and the purchase of insurance against all risks generated by the rotation of staff unions.

INTRODUCCION

Esta investigación parte de la pregunta acerca de si es que existen Estrategias de negociación colectiva entre las empresas constructoras y los grupos sindicales de construcción. En ella se han investigado si existen estrategias por los grupos sindicales y las propuestas por la empresa constructora, Consorcio DHMONT.

Se pretende contribuir con esta investigación en dar a conocer sobre la existencia de estrategias de los grupos sindicales y dar a conocer alternativas ante estas estrategias, esto motiva a que se pueda mejorar las relaciones entre empresas de construcción y grupos sindicales y entre ambos poder lograr objetivos comunes como prioridad y objetivos individuales estén alineados a estos objetivos comunes.

Actualmente los Grupos Sindicales desarrollan estrategias como los porcentajes de participación con respecto a la Mano de obra, es decir el personal obrero, además de las rotaciones del personal obrero y el pago de cupos, usando para ello estrategias de intimidación al personal técnico y administrativo de obra.

Para la determinación de los porcentajes de participación del personal obrero, al no haber un proceso formal de negociación entre los Grupos Sindicales y Empresas Privadas, los Grupos Sindicales imponen la cantidad de personal obrero, mano de obra no calificada – peón - y en algunos casos la mano de obra calificada, operario y oficial, a las Empresas con el afán de que sus afiliados sindicales sean la mayoría de la población obrera y así puedan tener el control de las obras.

En el caso de las rotaciones del personal obrero, es decir retira a un personal pero hace ingresar a otro en su lugar, con una periodicidad de 2 ó 3 semanas, lo cual afecta a la empresa en la compra del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y equipos de protección personal (EPP).

Con relación al pago de cupos, las empresas son obligadas a pagar cupos para que puedan ejecutar libremente sus obras y no tener inconvenientes de paralizaciones por parte de los Grupos Sindicales o amenazas contra la vida del personal técnico y administrativo quienes dirigen la materialización de la obra.

Esto conlleva a que algunas empresas se vean involucradas en el pago de cupos para que puedan trabajar sin perjudicar la integridad física e intelectual de sus trabajadores.

El hecho que las empresas dedicadas a la ejecución de obras accedan al pago de cupos o a la aceptación de los porcentajes de personal obrero y la rotación del personal por imposición de los grupos sindicales se debe a la falta de Estrategias de las Empresas Constructoras.

El objetivo general es describir las Estrategias realizadas por el Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa, versus el Grupo Sindical de Construcción Civil para minimizar gastos indirectos, periodo 2013 – 2014 y esto se logra al analizar las estrategias del personal capacitado, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, que impidan la rotación personal, además de conocer que la existencia de documentación de las negociaciones, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, controlan las estrategias sindicales.

La investigación realizada es No experimental de tipo transaccional descriptivo, es decir se observara la situación de los grupos sindicales y el Consorcio DHMONT en su contexto natural y se describen la incidencia que se desarrollan.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Ubicación:

El presente proyecto de investigación se encuentra ubicado en la Obra: Jockey Residencial – III Etapa que se desarrolla en el distrito de La Victoria de la provincia de Chiclayo en el departamento de Lambayeque, y lo ejecuta el Consorcio DHMONT & CG & M SAC – en la ciudad de Chiclayo.

1.2 PROBLEMATICA:

Actualmente los Grupos Sindicales exigen en la ejecución de las obras tanto públicas como privadas, porcentajes de participación con respecto a la Mano de obra, es decir el personal obrero, además de las rotaciones del personal obrero y el pago de cupos, usando para ello estrategias de intimidación al personal técnico y administrativo de la obra que quieren lograr.

Para la determinación de los porcentajes de participación del personal obrero, al no haber un proceso formal de negociación entre los Grupos Sindicales y Empresas Privadas, los Grupos Sindicales imponen la cantidad de personal obrero, mano de obra no calificada – peón - y en algunos casos la mano de obra calificada – operario y oficial, a las Empresas con el afán de que sus afiliados. sindicales sean la mayoría de la población obrera y así puedan tener el control de las obras.

En el caso de las rotaciones del personal obrero, por la cantidad de afiliados y con el afán de ofrecerles un puesto de trabajo, los Grupos Sindicales realizan las rotaciones del personal, es decir retira a un personal pero hace ingresar a otro, con una periodicidad de 2 ó 3 semanas, lo cual afecta a la empresa en la compra del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y equipos de protección personal (EPP).

Esta rotación se realiza cuando el Grupo Sindical ya no puede hacer ingresar más afiliados entonces promueve el cambio periódico para que más personal sea beneficiado con un puesto de trabajo.

Con relación al pago de cupos, las empresas son obligadas a pagar cupos para que puedan ejecutar libremente sus obras y no tener inconvenientes de paralizaciones por parte de los Grupos Sindicales o amenazas contra la vida del personal técnico y administrativo quienes dirigen la materialización de la obra.

En el Perú, las empresas constructoras o aquellas que ejecutan actividades ligadas a la construcción se ven afectadas por los sindicatos de Construcción Civil debido a la imposición de estos a colocar personal en estas actividades bajo criterios que ellos creen convenientes.

Esto conlleva a que algunas empresas se vean involucradas en el pago de cupos para que puedan trabajar sin perjudicar la integridad física e intelectual de sus trabajadores.

El hecho que las empresas dedicadas a la ejecución de obras accedan al pago de cupos o a la aceptación de los porcentajes de personal obrero y la rotación del personal por imposición de los grupos sindicales se debe a la falta de Estrategias de las Empresas Constructoras.

Para el estudio de investigación que vincula al Consorcio DHMONT, que luchó contra estas estrategias de los sindicatos, detectó que su principal falencia es la carencia de personal preparado para plantear estrategias de negociación favorables a la empresa añadido a esto la no documentación de dichos acuerdos.

Es decir los gastos indirectos no controlados, fue debido a una inexistencia de estrategias de negociación de las empresas constructoras versus los grupos Sindicales de Construcción Civil.

1.3 PROBLEMA Y OBJETIVOS:

Problema General

→ ¿Existen estrategias de negociación del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa, versus el Grupo Sindical de Construcción Civil que reduzca los gastos indirectos, periodo 2013 - 2014?

Problemas Específicos

→ ¿Existe personal capacitado para realizar estrategias de negociación, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, que impida la rotación de personal?

→ ¿Existe documentación de las negociaciones, entre el Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, que controle las estrategias sindicales?

Objetivo general

→ Describir las Estrategias realizadas por el Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa, versus el Grupo Sindical de Construcción Civil para minimizar gastos indirectos, periodo 2013 – 2014.

Objetivo específico

→ Analizar las estrategias del personal capacitado, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, que impidan la rotación personal.

→ Conocer que la existencia de documentación de las negociaciones, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, controlan las estrategias sindicales.

1.4 METODOLOGIA DE ESTUDIO:

1.4.1 Tipo de Investigación:

La presente investigación utiliza un diseño de investigación de carácter no experimental, y se tomara como Transaccional descriptivo.

No Experimental: Se observa la situación de los Grupos Sindicales y el Consorcio DHMONT tal y como se da en el contexto natural, para después analizarlos.

Transaccional descriptivo: Se describe las incidencias que se desarrollan entre los Grupos Sindicales y El Consorcio DHMONT dentro de la Obra Jockey Residencial – III Etapa.

1.4.2 Diseño de Contrastación de la hipótesis

El Diseño Transaccional Descriptivo que se aplicará en el trabajo, tendrá como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifestaron las variables de la investigación.

1.4.3 Población y Muestra

Por ser una población pequeña no se aplicó la fórmula para hallar la muestra. La población está conformada por 20 personas de la población administrativa operativa del Consorcio DHMONT.

1.4.4 Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Materiales

- Útiles de Oficina
- Computadora
- Internet
- Impresora

- Copias

Técnica

- Encuesta

Instrumento

- Cuestionario

1.4.5 Métodos y procedimientos para la recolección de datos

Se procesaran los datos obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como fin generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos e hipótesis.

El procesamiento de datos debe efectuarse mediante el uso de herramientas estadísticas con el apoyo del computador, para lo cual se realizaran encuestas.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del Problema

- a) **Carlos Chipoco Cáceda (1981)**. En el desarrollo de su Tesis de pregrado para optar el título en Derecho. “La Constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Perú”. Pontificia Universidad Católica del Perú, en la ciudad de Lima – Perú.

La investigación tiene como objetivo Conocer el significado e importancia que tiene para los trabajadores la incorporación de sus derechos en las Normas Fundamentales en el país, siendo la población los Trabajadores Peruanos y el Tipo de Investigación es Observacional, y el Instrumento de recolección de datos Retrospectivo y la Conclusión fue la tesis de grado resume las clausulas constitucionales protectoras del trabajador y reguladoras de su vínculo con el empleador.

La progresiva importancia de los trabajadores expresada, tanto numéricamente como en la actividad que desarrollan a. través de sus organizaciones gremiales y huelgas, es expresada en el proceso constitucional peruano.

- b) **Ricardo Arturo Marcenaro Frers (2009)**. En el desarrollo de su Tesis de postgrado para optar el título en Derecho. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional. Pontificia Universidad Católica del Perú” Lima – Perú.

La investigación tiene como objetivo determinar mediante la doctrina los derechos laborales que tienen rango constitucional y la Población son los Trabajadores Peruanos, Tipo de Investigación es Observacional y el Instrumento de recolección de datos es Retrospectivo y la Conclusión de la tesis de postgrado resume las definiciones y clasificaciones de los derechos sociales que siempre serán incompletos por cuanto toman en cuenta solo ciertas perspectivas, pero excluyen otras además los derechos

sociales deben ser analizados desde diversas perspectivas entre las que debe incluir la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad.

- c) **Didier Porfirio Aliaga Peralta (2003)**. En el desarrollo de su Tesis de postgrado para optar el título en Derecho. “La Obligación del registro sindical por la Autoridad administrativa de Trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 del Organismo Internacional del Trabajo”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

La investigación tiene como objetivo Demostrar que el registro sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, quebranta normas de carácter nacional e internacional. Siendo la Población los Trabajadores Peruanos. El Tipo de Investigación es Observacional. El Instrumento de recolección de datos es Retrospectivo, y la Conclusión de la tesis de postgrado resume que tanto el Sindicato de trabajadores como el grupo patronal tiene el deber de admitir y ver la responsabilidad de la situación social, la responsabilidad frente a la exclusión, la necesidad de admitir la competencia y la productividad como factor de progreso para todos, además el ejercicio de la libertad sindical no debe ser obstruido o dificultado de ninguna manera ni por el Estado, ni por el Empleador, ni por otro sindicato. La personalidad sindical o gremial constituye la esencia de la organización sindical, pues le confiere facultad para representar al conjunto de trabajadores, le otorga potestad para intervenir como representante de los trabajadores ante los empleadores y órganos del Estado. Además que en nuestro país, el movimiento sindical presenta una tradición de cultura confrontacional y no existen consensos fuertes sobre la oportunidad y vigencia del diálogo social como instrumento de acción democrática, por lo que es

importante favorecer un sistema de formación y educación sindical permanente como instrumento necesario para el logro de nuevos objetivos y estrategias sindicales.

2.2 Base Teórica

Basado en la problemática que se vive en la mayoría de las obras de construcción con respecto a la falta de estrategias de Negociación de las Empresas Constructoras versus los Grupos Sindicales de Construcción Civil, sin tener en cuenta la aplicación éstas Estrategias de Negociación del Consorcio DHMONT versus el Grupo Sindical de Construcción Civil en la Obra Jockey Residencial III Etapa – La Victoria, Periodo 2013 – 2014, basado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su punto de las Negociaciones Colectivas en las cuales se plasma las condiciones que se debe tener en cuenta respetando la integridad del personal de obra para poder llegar a buenos acuerdos que beneficien a ambas partes.

Apoyados en el convenio del Organismo Internacional de Trabajo, donde se debe admitir la competencia y producción como factor de progreso para todos, además de Los derechos laborales, en las que se debe incluir la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad.

Además de no ser muy difundido la aplicación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su punto de las Negociaciones Colectivas se tiene también la capacitación de personal para que realice Estrategias de Negociación del Consorcio DHMONT versus el Grupo Sindical de Construcción Civil en la Obra Jockey Residencial III Etapa – La Victoria, Periodo 2013 – 2014, como se da a notar en la existencia de documentación de dichos acuerdos, dando la apariencia de compromiso y seriedad entre ambas partes.

2.2.1 Grupos Sindicales a nivel Mundial

La historia del movimiento obrero o historia sindical comenzó con la revolución industrial y la democracia moderna, cuando la esclavitud comenzó a ser abolida legalmente y el trabajo asalariado a generalizarse. A menudo se pone como precedente la Revolución francesa, que provocó la quiebra del sistema feudal y el reconocimiento por primera vez de ciertos derechos de la clase obrera.

Durante más de un siglo, la acción colectiva de los trabajadores (sindicatos, huelga, convenios colectivos) fue considerada generalizadamente como un crimen. Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos obreros, como el ludismo, conocidos como rompedores de máquinas (1810-1811) y que se enfrentaba al maquinismo.

En 1824, por la fuerte presión popular el parlamento británico deroga las Combination Acts, leyes que prohibían las organizaciones obreras.

En 1829, Robert Owen, uno de los fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores.

2.2.1.1 Grupos Sindicales en Europa

En los años 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio. En Inglaterra tomaron el nombre de trade-unions (literalmente 'uniones de oficios') o simplemente unions. En 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a Destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia: la Asociación Nacional para la Protección del

Trabajo. Agrupaba 150 sindicatos con 100.000 miembros. Publicó el histórico periódico obrero: "La Voz del Pueblo".

En Francia el sindicalismo aparece también en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de syndicat (sindicato), que quiere decir también unión. Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon.

Mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838.

En junio de 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto. Se los conoció como los cartistas. Durante algunos años el movimiento de los trabajadores recibió la influencia de diversos ideólogos que se ocuparon de estudiar e investigar la situación de los trabajadores, entre ellos estaban Friedrich Engels, que escribió "La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra", basándose en los datos y la convivencia con el movimiento "Cartista".

A partir de la década de 1840, los alemanes Karl Marx y Friedrich Engels se instalan en Inglaterra y darán origen a un particular pensamiento obrero, el marxismo, o socialismo científico, que será seguido en todo el mundo. Contemporáneamente el ruso Mijaíl Bakunin y el francés Pierre-Joseph Proudhon, sientan las bases de anarquismo.

En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en

ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año: Un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma.

En los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica y Alemania.

Los años de La Internacional

En 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), La Internacional, primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo.

En 1866 la AIT celebra su primer congreso en el que representantes de los trabajadores de distintos países trataron de forma conjunta los problemas sociales que les preocupaban.

Paralelamente a la celebración de ese primer congreso de la AIT, en Inglaterra se funda el Trades Union Congress (TUC), primera asociación de obreros que puede recibir propiamente el nombre de sindicato, ya que las personas afiliadas a él son defendidas y representadas desde la organización. Este sindicato pervive en la actualidad con más de seis millones de afiliados.

En 1867 Bélgica se pone a la cabeza de Europa en materia social y numerosos derechos, entre ellos el de huelga, son reconocidos.

En 1871 surge la Comuna de París, levantamiento obrero en pro de los derechos sociales; sólo dura un par de meses por la intervención del ejército.

En 1872, durante el V Congreso de la AIT se produce la escisión entre marxistas y bakuninistas, en lo que será la primera gran división entre los representantes de los trabajadores.

Sólo en 1875 se sustituyen de la legislación inglesa los términos amo y siervo para pasar a denominarse patrón y obrero. Se trata del primer país en adoptar este cambio.

En 1884 se reconocen los sindicatos obreros en Francia. Es en Lyon precisamente donde en 1886 se crea la Federación Nacional de Sindicatos y grupos cooperativos (FNS), antecedente de la CGT francesa y del sindicalismo revolucionario.

La Segunda Internacional. Finales del siglo XIX

En 1889 se fundó la Segunda Internacional, cuyo primer congreso se celebra en París el 14 de julio. Este congreso declara al 1º de Mayo como Día Internacional de los Trabajadores, en conmemoración de los 5 huelguistas ejecutados en mayo de 1886 en Chicago. Desde entonces ha sido un día de movilización global sincronizada de los trabajadores del mundo. Además, adoptan la reivindicación de la jornada de ocho horas.

En 1895 la FNS francesa se transforma en la Confédération Générale du Travail (CGT).

En 1899 se firma en Suecia el primer pacto social entre empresarios y sindicatos.

Desde fines del siglo XIX, en la medida que se fue conquistando el voto universal y secreto, y la posibilidad de que representantes de los trabajadores y partidos obreros accedieran a los parlamentos e incluso obtener el triunfo electoral en un país, el movimiento obrero toma características nacionales. En este sentido la clase obrera de cada país tiene su propia historia sindical.

2.2.1.2 Grupos Sindicales en América Latina

El movimiento obrero más antiguo y moderno de Latino América surge en Argentina con los sindicatos mutuales en 1857 con la creación de la Sociedad Tipográfica Bonaerense en Buenos Aires.

En 1863 aparece el primer periódico obrero de América Latina: El Artesano, dirigido por el Bartolomé Victory y Suárez, un socialista utópico catalán, que al año siguiente publicará "El Comunismo", de Esteban Cabet, primer libro socialista / comunista publicado en América Latina.

Los movimientos obreros en la Argentina tenían como ideología socialistas y anarquista lo que lo llevo a tener por ejemplo el primer diputado socialista de latino América quien fue Alfredo Palacios.

En Argentina se tuvo el primer trabajo traducido al español de El Capital escrito en alemán por Karl Marx y fue Juan Bautista Justo un político socialista y periodista quien logro ser el primero en traducir la obra de Marx del alemán al español.

En América Latina la historia de los movimientos obreros son muy dispares mientras países como Argentina el sindicalismo aparece en 1850 hay países centroamericanos q arranca su sindicalismo en 1940.

En México no se investigado mucho acerca del tema recién se hace mención a los movimientos obreros en la constituciones de la revolución en 1917.

En Argentina se conformó la primer central obrera de latino américa La FORA q era manejada por anarquista y socialistas que en 1920 se separan conformando unos el anarcosindicalismo y el socialismo otros con la llegada de Perón y su compromiso este con los trabajadores la mayoría de los sindicatos socialistas pasaron a adherir al Peronismo y el partido mayoritario tiene base en sus sindicato El Peronismo (quien sustenta el poder con los cimientos del sindicalismo)

2.2.1.3 Grupos Sindicales en el Perú

Fue Mariátegui, el gran Amauta peruano, quien trazó el programa y las metas del primer esfuerzo serio para la creación de una organización sindical que "unifique y dirija a todas las fuerzas proletarias del país".

A él se debe el Estatuto y el Programa de Lucha que fueron aprobados por el Comité Organizador como documentos centrales de la Confederación General de Trabajadores del Perú el 17 de Mayo de 1929.

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

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

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

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

El término de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), el triunfo de los países "aliados" (encabezados por Estados Unidos, Inglaterra y la URSS), y la derrota del nazi fascismo (representados por los países del "eje" Roma,

Berlín, Tokio) crean también nuevas condiciones para la realineación de las fuerzas políticas.

Sobre todo por el destacado papel que jugó el movimiento obrero internacional y la resistencia heroica de los pueblos ocupados por el nazismo, así como por el desarrollo del movimiento sindical latinoamericano.

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

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

Pero es bueno destacar que en el combate contra las dictaduras, la sangre generosa de mártires obreros como Luis Negreiros Vega y Simón Herrera Farfán - ante quienes inclinamos nuestras banderas en este 34 aniversario- son ejemplo de la unidad que debemos mantener para la reconstrucción de un Perú nuevo dentro de un mundo mejor y más justo.

2.2.2 Grupos Sindicales de Construcción Civil

2.2.2.1 Grupos Sindicales de Construcción Civil en el Perú

La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) fue creada con este nombre el 19 de diciembre de 1958 y registrada oficialmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas mediante la Resolución Sub. Directoral N° 056-SPL con fecha del 23 de agosto de 1962. Es la entidad representativa de los trabajadores comprendidos en el régimen especial de construcción civil, establecido por el Decreto Supremo del 23 de Octubre de 1942 y las incluidas en la Gran División 4ta. y 5ta. Grandes Divisiones de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas de las Naciones Unidas (CIIU).

La FTCCP es una federación que cuenta con sindicatos distribuidos en todo el país. Está integrada por más de 85 mil afiliados, miembros directos de uno de los 140 sindicatos y 13 Seccionales Regionales que se encuentran afiliados a la FTCCP. En el Perú, el sector de la construcción cuenta con aproximadamente 250 mil trabajadores.

La Federación está integrada en un 99% por hombres, de los cuales hay aproximadamente un 35% de jóvenes de 22 a 30 años. La ausencia de mujeres se explica por la marginación de la cual son objeto por parte de los empresarios que las consideran una mano de obra no adaptada a las necesidades físicas y técnicas del sector.

A escala nacional, la FTCCP es una de las 29 centrales nacionales profesionales que componen la CGTP (Confederación General de Trabajadores del Perú, <http://www.cgtp.org.pe/>). La CGTP reúne a

1.500.000 trabajadores (un 8% del PEA). Desde que la nueva dirección fue elegida en noviembre de 2006, el Secretario General actual es Mario Huamán para los próximos 4 años. La CGTP y la FTCCP realizan tareas comunes en materia de formación sindical, temas sindicales y políticos interprofesionales y en materia de proyectos de cooperación (a través de su servicio técnico IESI).

A escala regional, la FTCCP está afiliada a la Federación Latinoamericana de la Edificación, Madera y Materiales de la Construcción (FLEMACON), y a escala mundial, a la Unión Internacional de los Sindicatos de la Construcción y la Madera (UISCM). También mantiene relaciones fraternas con la Internacional de los trabajadores de la Construcción y la Madera, ICM.

2.2.3 Negociaciones

La negociación es algo continuo en la vida de la mayor parte de los seres humanos. Es una consecuencia de la vida en sociedad: continuamente deseamos cosas que no dependen sólo de nuestra voluntad, sino también de otros. A menudo, esas otras personas tienen objetivos o intereses diferentes; a veces incluso contrarios a los nuestros. Para conseguir objetivos, es preciso convencer, o bien combinar objetivos propios o ajenos, o al menos conciliarlos.

2.2.3.1 Tipos de Negociaciones

- Superar conflictos, entre las personas o grupos que negocian. También puede suceder que no se aspire a superar totalmente el conflicto; sobre

todo si es tan profundo que sólo puede irse consiguiendo de manera gradual, pero al menos se intentan conseguir acuerdos que permitan conseguir beneficios para las partes.

Ordinariamente esos acuerdos son transacciones que no satisfacen plenamente a ninguna de las partes, pero éstas entienden que es más satisfactorio el compromiso que la confrontación.

- Al intercambio, ya se refiera a bienes, servicios u otro tipo de actividades. Dicho intercambio es beneficioso para las dos o más partes, ordinariamente porque facilita la especialización, y el aprovechamiento de ventajas comparativas.

Por ejemplo, la actividad comercial es muy rica en negociaciones, en orden a decidir intercambios deseables para las partes.

- Cooperar en una actividad u objetivo común, de tal modo que las distintas partes consigan resultados que no podrían obtener de forma individual. Por ejemplo, varias personas pueden negociar para crear una Empresa
- Otros tipos de negociación que surgen de situaciones, o tienden a objetivos, con varios elementos de los anteriores. Por ejemplo, en ciertos intercambios comerciales existe cooperación, pero también abuso, porque alguna de las partes está en unas condiciones de fuerza frente a los otros, o se aprovecha de una situación de necesidad o carencia.

Podríamos decir que esa negociación ha combinado tres tipos de intencionalidad: superación de un conflicto, intercambio y cooperación.

En la negociación colectiva es frecuente que se combinen los tres tipos de intencionalidad anteriormente reseñados: superación de un conflicto, intercambio y cooperación

2.2.4 Normativas

- **Ley 25593** - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 1992 (TUO 2003), en el cual se menciona los alcances de la Libertad Sindical y sus límites, además de las Negociaciones Colectivas.
- Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 1992.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 2003.
- **Ley 27912** – Ley que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y Levanta las Observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del trabajo - modificatoria de la Ley 25593, 2003.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997, DS 003-97-TR.
- Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1996, DL 001-96-TR.
- D.S. 001-98-TR 22, 98 Ley de planillas de pago.
- Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, entre las que tenemos:
 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

2.3 Hipótesis

Hipótesis general

- La aplicación de Estrategias de Negociación, del Consorcio DHMONT versus el Grupo Sindical de Construcción Civil en la obra Jockey Residencial III etapa, reducirá los gastos indirectos, periodo 2013 - 2014.

Hipótesis específica

- La existencia de personal capacitado para la realización de Estrategias de Negociación, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, impedirá la rotación de personal.
- La existencia de documentación de la negociación, entre el Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, controlara las estrategias sindicales.

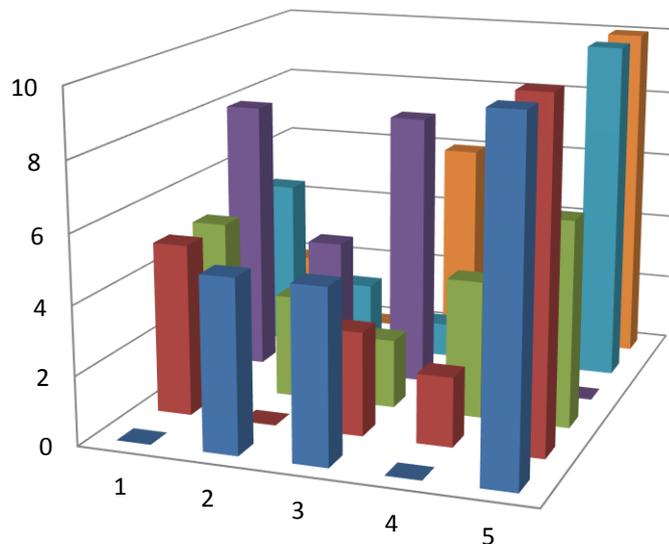
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSION

3.1 Análisis e Interpretación de los Datos.

RESULTADO DE ENCUESTA

Factor	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			No	Posible no	Quizá	Posible si	Si
PERSONAL PREPARADO	1	Debe existir negociación entre la empresa y sindicato.	0	5	5	0	10
	2	Existe personal preparado para las estrategias de negociación.	5	0	3	2	10
	3	La empresa capacita al personal para este tipo de negociación.	5	3	2	4	6
	4	El personal preparado para esta negociación se capacita particularmente.	8	4	8	0	0
	5	Son evaluados el personal preparado para este tipo de negociación.	15	2	1	2	0
	6	Las actividades en la que se desempeñan les permiten evaluar estrategias.	2	0	6	2	10
EXISTENCIA DE DOCUMENTACIÓN	7	Existe documentación de las negociaciones entre Empresa y sindicato.	10	4	4	1	1
	8	Deben existir documentos para estas negociaciones.	5	0	3	0	12
	9	Se tiene un modelo a seguir para esta documentación.	12	0	3	0	5
	10	Es nuevo este modelo de documentación para este tipo de negociación.	5	0	3	0	12
GASTOS INDIRECTOS	11	Bajó el porcentaje de personal obrero en las rotaciones del sindicato.	0	0	5	5	10
	12	Bajó el porcentaje de gastos en Equipos de protección personal.	0	0	5	5	10
	13	Bajó el porcentaje de gastos de compra de seguros contra accidentes.	0	0	5	5	10
	14	Se controla las estrategias de los grupos sindicales	0	0	1	5	14
	15	Se impide los afanes personales de los grupos sindicales	0	0	6	1	13

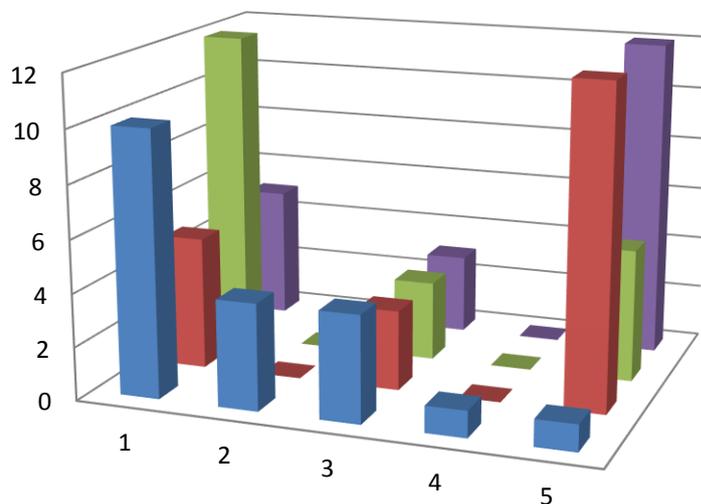
PERSONAL PREPARADO



- Debe existir negociación entre la empresa y sindicato.
- Existe personal preparado para las estrategias de negociación.
- La empresa capacita al personal para este tipo de negociación.
- El personal preparado para esta negociación se capacita particularmente.
- Son evaluados el personal preparado para este tipo de negociación.
- Las actividades en la que se desempeñan les permiten evaluar estrategias.

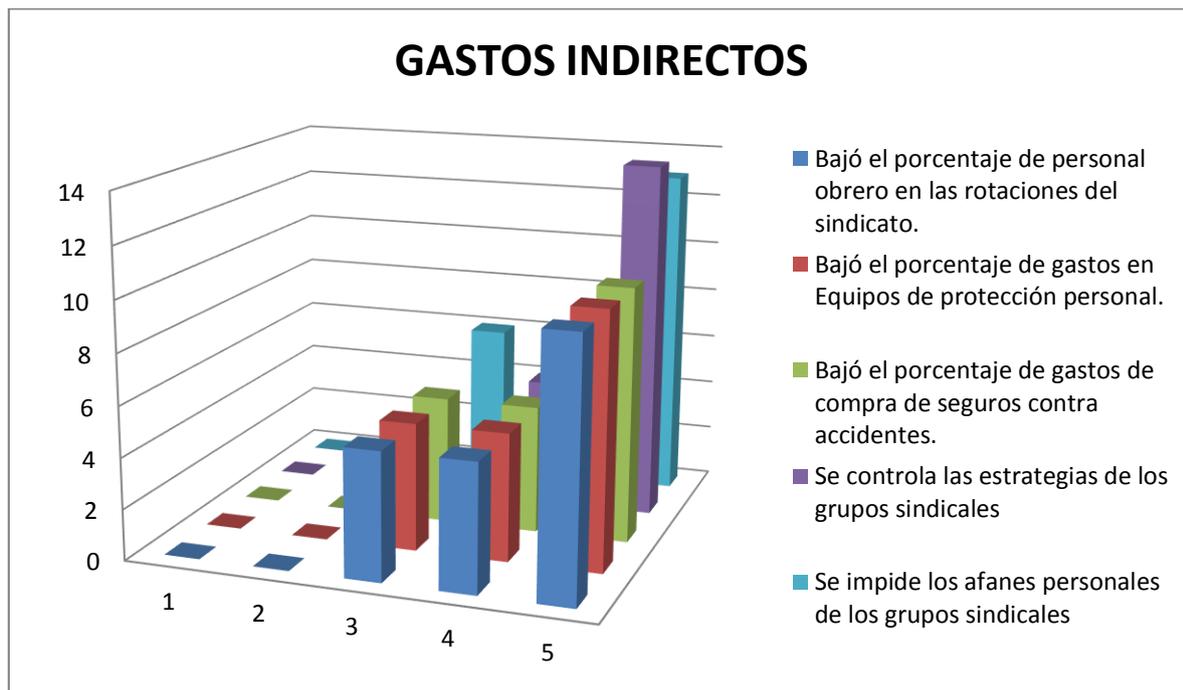
Solo un sector conoce que existen negociaciones colectivas, asumiendo que existe personal preparado para este tipo de negociaciones, que la empresa no los capacita y que ellos van aprendiendo y asimilando estrategias de acuerdo a la experiencia obtenida.

EXISTENCIA DE DOCUMENTACION



- Existe documentación de las negociaciones entre Empresa y sindicato.
- Debe existir documentos para estas negociaciones.
- Se tiene un modelo a seguir para esta documentación.
- Es nuevo este modelo de documentación para este tipo de negociación.

Desconocimiento de la existencia de documentación, se cree que debería haber documentación al respecto, pero que no se cuenta con un modelo o patrón a seguir, y que cada negociación el modelo de esta documentación es nuevo.



Impacto positivo en la reducción de gastos indirectos, bajaron las rotaciones por ende el gasto en equipos de protección personal y los seguros contra todo riesgo, además de controlar las estrategias.

3.2 Propuesta teórica

El consorcio DHMONT, en los cinco años que viene ejecutando proyectos inmobiliarios en la ciudad de Chiclayo, es la primera vez que propone estas estrategias, como son la capacitación de personal para realizar estas negociaciones colectivas con los sindicatos para poder reducir los gastos indirectos, que se generan en obra debido a la compra de equipos de protección personal y la compra de seguros contra todo riesgo generados por la rotación de personal de los sindicatos.

ANÁLISIS DE VARIABLES

	PROBLEMÁTICA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
GENERAL	¿Existen estrategias de negociación del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa, versus el Grupo Sindical de Construcción Civil que reduzca los gastos indirectos, periodo 2013 - 2014?	Describir las Estrategias realizadas por el Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa, versus el Grupo Sindical de Construcción Civil para minimizar gastos indirectos, periodo 2013 – 2014	La aplicación de Estrategias de Negociación, del Consorcio DHMONT versus el Grupo Sindical de Construcción Civil en la obra Jockey Residencial III etapa, reducirá los gastos indirectos, periodo 2013 - 2014	La aplicación de Estrategias de Negociación, como el establecimiento de los porcentajes de participación y la no rotación del personal obrero, del Consorcio DHMONT, Versus el grupo Sindical de Construcción Civil en la obra Jockey Residencial III etapa, redujo los gastos Indirectos en el periodo 2013 – 2014.	Hacer de conocimiento al personal técnico administrativo de los acuerdos tomados entre la empresa y el grupo sindical para evitar discrepancias, en los porcentajes de participación obrera de ambas partes.
ESPECIFICA	¿Existe personal capacitado para realizar estrategias de negociación, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, que impida la rotación de personal?	Analizar las estrategias del personal capacitado, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, que impidan la rotación personal	La existencia de personal capacitado para la realización de Estrategias de Negociación, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, impedirá la rotación de personal.	La existencia de personal capacitado para la realización de Estrategias de Negociación, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, impidió la rotación de personal.	Capacitar personal de la Empresa para las negociaciones colectivas entre la empresa y el grupo sindical para evidenciar mejores resultados.
ESPECIFICA	¿Existe documentación de las negociaciones, entre el Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, que controle las estrategias sindicales?	Conocer que la existencia de documentación de las negociaciones, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, controlan las estrategias sindicales	La existencia de documentación de la negociación, entre el Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, controlara las estrategias sindicales.	La existencia de documentación de la negociación, entre el Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, controló las estrategias sindicales.	Plasmar la mayor cantidad de acuerdos de las negociaciones colectivas en documentos u escritos.

RESUMEN DE GASTOS - EPP REGISTRADOS EN SISTEMA DE COSTOS JR

PERSONAL REQUERIDO 95

GASTOS DE EPPS Y SCTR

		2012		2013-2014	
	PERSONAL INGRESANTE	298		115	
#	EPPS	Cant	S/.	Cant	S/.
1	Pantalón	1,496.00	46,271.28	324.00	10,021.32
2	Camisa y/o polo	1,496.00	14,586.00	324.00	3,159.00
3	Respiradores	75.00	2,415.00	35.00	1,127.00
4	Lentes	3,251.00	8,322.56	575.00	1,472.00
5	Guantes	3,200.00	17,248.00	575.00	3,099.25
6	Zapatos	298.00	9,217.14	135.00	4,175.55
7	Botas	63.00	1,903.23	25.00	755.25
8	Casco	298.00	1,263.52	115.00	487.60
9	Tapón auditivo	298.00	476.80	115.00	184.00
10	Arnés	42.00	10,500.00	30.00	7,500.00
TOTAL			112,203.53		31,980.97

CONCLUSIONES

- La aplicación de Estrategias de Negociación, como el establecimiento de los porcentajes de participación y la no rotación del personal obrero, del Consorcio DHMONT, Versus el grupo Sindical de Construcción Civil en la obra Jockey Residencial III etapa, redujo los gastos Indirectos en el periodo 2013 – 2014.
- La existencia de personal capacitado para la realización de Estrategias de Negociación, del Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, impidió la rotación de personal..
- La existencia de documentación de la negociación, entre el Consorcio DHMONT en la Obra Jockey Residencial III Etapa versus el Grupo Sindical de Construcción Civil, controló las estrategias sindicales.

RECOMENDACIONES

- Hacer de conocimiento al personal técnico administrativo de los acuerdos tomados entre la empresa y el grupo sindical para evitar discrepancias, en los porcentajes de participación obrera de ambas partes.
- Capacitar personal para las negociaciones colectivas entre la empresa y el grupo sindical para evidenciar mejores resultados.
- Plasmar la mayor cantidad de acuerdos de las negociaciones colectivas en documentos u escritos.