



"Año de la Consolidación del Mar de Grau".

OFICIO CIRCULAR N° 024-2016-CEN FENTUP

Lima, 31 de Octubre del 2016

Señor(a) _____
SECRETARIO GENERAL Y /O DIRIGENTE NACIONAL

Presente.

ASUNTO:

**SUGERENCIAS PARA
INCORPORAR AL PLIEGO DE
RECLAMOS DE SU
SINDICATO DE ACUERDO A
LA REALIDAD DE SU BASE.**

De nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para recordarles que en el XX Congreso Nacional y Estatutario de nuestra FENTUP realizada en Tingo María, se aprobó que en el Sindicato donde se registre afiliación de ambos sexos, las Comisiones de Negociación Colectiva deban:

- a) Incorporar las cláusulas de género en los pliegos de reclamos y luchar por su inclusión en los Convenios Colectivos
- b) Propender en todas las Comisiones Negociadoras a un tercio de mujeres del número total de participantes
- c) Informar a la Secretaría de Defensa y de Género e Igualdad de Oportunidades de la Federación la participación de las mujeres en las Comisiones de Negociación Colectiva para poder obtener una data específica
- d) El CEN FENTUP deberá dar seguimiento para que se aplique con rigurosidad el presente acuerdo

De esta manera el CEN FENTUP, da cumplimiento a los acuerdos emanados de nuestro último Congreso, adjunto a la presente le estamos remitiendo las sugerencias para que en su pliego petitorio sean considerados los puntos que correspondan según la realidad y la situación específica de su sindicato.



Mucho agradeceremos tomar en cuenta estos acuerdos emanados del último congreso de nuestra Federación.

Atentamente

WINSTON C. HUAMÁN HENRÍQUEZ
PRESIDENTE DEL CEN FENTUP



RUBI ROJAS RICHARD
VICEPRESIDENTA DE LAS U. NACIONALES

MARTHA J. SOLANO CCANCCE
VICEPRESIDENTA DE LAS U. PARTICULARES

Ángela Torres Flores
SECRETARIA DE GÉNERO DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



SUGERENCIAS PARA INCORPORAR AL PLIEGO DE RECLAMOS DE SU SINDICATO DE ACUERDO A LA REALIDAD DE SU BASE

Cláusula.- Cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. La universidad conviene con el Sindicato..... cumplir con implementación la Ley 29783 y el D.S. 005-2012-TR de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento vigente, reconociendo a los trabajadores elegidos para que conformen el Comité que mandata dicha ley; para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales de modo que impacte en la mejora de la calidad de vida de las y los trabajadores en el cuidado del matrimonio y el ambiente. Cumpliendo con presupuestar y financiar adecuadamente la atención de sus necesidades.

Cláusula.- Permisos

2. La Universidad conviene con el Sindicato..... en brindar facilidades de permisos a la o el trabajador que tenga hijo/a, padres y/o conyugues hospitalizados, en situación de riesgo, enfermedad que requieran atención, sustentado en lo que establece el Convenio 156 de la OIT sobre Responsabilidades Familiares Compartidas, ratificado por el Estado Peruano, promoviendo de esta forma las licencias por paternidad, maternidad y parentales.

Cláusula.- Sala Cuna

3. La Universidad conviene con el Sindicato..... en instalar una Sala-Cuna para los hijos(as) de los trabajadores (as), sustentado en el cumplimiento a la ley 28983 de Igual de oportunidades para mujeres y hombres así como los Convenio 83 y 156 de la OIT, sobre Maternidad y Responsabilidades Familiares Compartidas.

Cláusula.- Capacitación

4. La Universidad conviene con el Sindicato..... en formular conjuntamente un Plan de capacitación y desarrollo personal a ejecutarse en cada periodo presupuestal destinando recursos para tal objetivo, orientado a trabajadores y trabajadoras, promoviendo la defensa de sus derechos



sustentado en la igualdad de las mujeres y hombres en ámbito laboral y sindical.

5. La Universidad conviene con el Sindicato.... En promover Programas y Convenios de Titulación a Nombre de la Nación a (Técnicos y Profesionales), mediante la suscripción de convenios interinstitucionales, orientados a la profesionalización de las y los trabajadores de la Universidad; los mismos que serán conducidos con equidad e igualdad de oportunidades y con enfoque de género.
6. El Sindicato propondrá las instituciones educativas y especialidades que requieren, a fin de que la entidad celebre los convenios interinstitucionales pertinentes.

Cláusula.- Uso del Lenguaje Inclusivo

7. La Universidad conviene con el Sindicato..... en formular directivas y normas para el uso del Lenguaje Inclusivo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 04, numeral 03 de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Cláusula.- Lactancia.

8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año de edad, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, en caso de parto múltiple tendrá derecho a una hora adicional, las que serán efectivas fraccionándose en dos partes iguales. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal de trabajo (1 hora). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La elección en la forma de hacer efectivo este derecho será opción del trabajador o trabajadora, dentro de la jornada laboral.

Cláusula.- Violencia Laboral 1

9. Se entiende por Violencia Laboral toda acción que manifieste abuso de poder ejercida mediante amenazas, intimidación, amedrentamiento, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, imposición, hostigamiento o aislamiento, acoso sexual, tareas imposibles de realizar o denigrantes para la condición humana, acciones que en forma reiterada, atenten contra la dignidad, integridad física y sexual, psicológica o social de los trabajadores y trabajadoras comprendido en el presente convenio, en tal sentido ambas partes acuerdan erradicar y prevenir estas actitudes en la relación laboral.

Cláusula.- Violencia Laboral 2

10. La Universidad y el Sindicato, concuerdan en reconocer que la Violencia Laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, Contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y acuerdan a que ésta se refiere a toda acción, omisión o segregación o



exclusión realizada en forma por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tengan por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral o el consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.

Cláusula.- Acoso sexual y violencia laboral.

11. Ambas partes acuerdan la prevención y/o erradicación de todas aquellas conductas o acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de una empresa, como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto, que sea ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, Intimidatorio y humillante.
12. Se considerarán constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas:
- Observaciones sugerentes, chistes, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
 - Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.
 - Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
 - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
 - Toda agresión sexual.

Cláusula.- Igualdad en el trabajo y equidad salarial.

13. La Universidad conviene con el Sindicato..., a que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

La Universidad está obligada a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

**Cláusula.- Licencia por Paternidad**

14. La Universidad conviene con el Sindicato..., otorgar dos (2) hábiles adicionales de permiso al trabajador al otorgado por el Artículo 3 y reconocido por el Artículo 4° del Decreto Supremo N° 014-2010-TR, Reglamento de la Ley N° 29409 que concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada”.