



reestructuración en un escenario global y local incierto

Enrique Fernández-Maldonado Mujica¹⁰⁹



El sindicalismo peruano está en crisis. A pocos, o a nadie, debería sorprender esta afirmación. Evidencia no falta. Los conflictos laborales se han reducido no por ausencia de motivos, sino por debilidad del sector laboral. Apenas el 5.49% (año 2014) de los asalariados privados está afiliado a una organización sindical. Es más: esta tasa de sindicalización nos ubica como uno de los países con menor densidad sindical (junto con Colombia y Ecuador en América del Sur)¹¹⁰. Chile tiene el doble de trabajadores sindicalizados (12%), para no hablar de Argentina (32%), Bolivia (27%) o Uruguay (25%). Como consecuencia, en la puja distributiva, los trabajadores llevan la peor parte. ¿Qué razones explican esta complicada situación?

En este artículo presentamos algunas hipótesis. Por un lado, identificamos como limitante de la acción sindical una serie de factores estructurales vinculados con el sistema económico y laboral vigente. En tensión con estos factores están las condiciones organizativas y políticas de los propios actores sociales; condiciones que influyen en la capacidad de agencia que despliegan los trabajadores y sus organizaciones bajo determinados contextos políticos y sociales. Desde esta perspectiva, el movimiento sindical peruano –diverso, heterogéneo y marginal– enfrenta obstáculos legales, culturales y materiales que dificultan su crecimiento y empoderamiento como actor central en la política nacional.

109 Sociólogo.

110 Confederación Sindical de las Américas (CSA). Sindicalización y densidad sindical en América Latina. Sitio web. Revisado 14/12/2015.

Pero, al mismo tiempo, el nuevo contexto global conlleva una serie de condiciones (mediáticas, comunicacionales y políticas) que bien aprovechadas pueden compensar la asimetría estructural de las relaciones laborales. Algunas experiencias locales confirman esta hipótesis. Si bien se trata de casos excepcionales, su importancia radica en las pistas que brindan por donde puede avanzar el movimiento sindical para conseguir su fortalecimiento. Actualmente, las organizaciones sindicales peruanas se debaten entre la tradición y la necesidad de renovación, en un contexto en el que deberán enfrentar diversas presiones, producto del impacto de la recesión económica global sobre los mercados de trabajo.

Comencemos por los factores estructurales

La estructura de la población económicamente activa (PEA) por rama de actividad está dividida de la siguiente manera: el 26% forma parte de las actividades extractivas (pesca, minería y agricultura); un 19% en el sector comercio y, muy atrás, la industria manufacturera y la construcción con 9% y 6%, respectivamente. Esto implica lo siguiente: el grueso de la PEA (pesca, minería, agricultura y comercio) está empleada en sectores que cuentan con los menores niveles de sindicalización, y –con excepción de la minería– los menores ingresos. Por su parte, la industria manufacturera emplea al 9% de la PEA, pero es uno de los rubros donde más sindicalizados hay (7%, por encima del promedio nacional) y donde más negociaciones colectivas se celebraron (57



de 186); junto con la administración pública y el sector educación (17 y 15, respectivamente). El sector construcción, que solo emplea al 6% de la PEA, cuenta con los mayores ingresos promedio, conjuntamente con el sector servicios.

A esto hay que sumarle que por norma (Decreto Ley N° 25593), sólo se puede sindicalizar el personal de empresas con veinte trabajadores o más (lo que excluye al 80% de las unidades productivas). Esto en un país donde el 72% de los trabajadores labora en la informalidad.

En este contexto, el sector laboral debe lidiar con una legislación que dificulta en extremo el ejercicio de derechos colectivos. Ella fue aprobada por el gobierno fujimorista entre los años 1990 y 2000, en el marco del programa de ajuste estructural neoliberal impuesto por los organismos internacionales. A nivel de las relaciones individuales, las reformas instalaron el despido arbitrario y promovieron la contratación temporal. Como consecuencia, la denominada flexibilidad laboral se convirtió en sinónimo de inestabilidad (tres de cada cuatro empleos formales son a plazo fijo), convirtiéndose en el principal factor de inhibición para la sindicalización. En el ámbito de los derechos colectivos, las reformas neoliberales promovieron la fragmentación sindical, prácticamente desapareció la negociación por rama de actividad y aumenta-

ron los requisitos para ejercer el derecho a huelga.

Todas estas medidas golpearon severamente al movimiento sindical. A la crisis generada por la hiperinflación de finales de los años 1980 y las bajas producidas por la violencia política (con Pedro Huillca y Saúl Cantoral, entre las principales), se sumaron los despidos masivos efecto de las privatizaciones. Fueron años extremadamente duros para el sindicalismo peruano, expuesto a diversos frentes.

Con la transición democrática (iniciada el 2000), el movimiento obrero inició un proceso de recuperación, aunque distante de los niveles alcanzados en décadas pasadas. Si a inicios de los años 1980, un tercio de la PEA se encontraba sindicalizada, esta proporción se reduciría a 3% a finales del siglo. Los avances registrados desde entonces han sido limitados y, en algunos aspectos, paradójicamente contradictorios.

Omar Manky encuentra que en la década pasada, la restitución del Estado de derecho (en un contexto de crecimiento económico) permitió un aumento del número de trabajadores afiliados y organizaciones sindicales (según el MTPE, el número de sindicalizados pasó de 61 mil a 108 mil entre el 2001 y el 2011, mientras que el registro de nuevas organizaciones sindicales pasó de 38 en el año 2000, a 235 en el 2011). No obstante estos avances, la mayor sindicalización no se reflejó en una mejora en la distribución del ingreso a través de la negociación colectiva. Incluso la solución de los conflictos laborales requirió de la intervención del Estado -a través de los servicios de con-



ciliación y extraproceso a cargo de la autoridad de Trabajo- para arribar a un acuerdo “dialogado”. Esta situación de aparente contradicción se explicaría por los siguientes factores¹¹¹:

- La permanencia de la legislación fuji-morista. A pesar que uno de los acuerdos de la transición fue aprobar una nueva Ley General de Trabajo (LGT), que restituyera algunos derechos y garantías eliminadas con las reformas de los noventa¹¹², esta no ha sido debatida ni aprobada, lo que mantiene intacto el desequilibrio en las relaciones laborales. Peor aún: los tres gobiernos que sucedieron a la transición -Perú Posible (2001-2006), Partido Aprista (2006-2011) y Gana Perú (2011-2016)- insistieron con normas que reducen los derechos laborales de determinados sectores ocupacionales (mediante los denominados regímenes especiales: para la micro y pequeña empresa, agroindustria, exportaciones no tradicionales, etc.), y más recientemente a los trabajadores del sector público (con la Ley Servir, que restringió la negociación salarial en la negociación colectiva del sector público).
- La debilidad estructural del Estado y, en particular, de la autoridad de Trabajo. Esto se refleja en la ausencia de una adecuada fiscalización de las condiciones de trabajo y una ineficaz regulación de las relaciones laborales.

La descentralización administrativa no ha conllevado a un fortalecimiento de los órganos competentes en las regiones, condenando a un importante sector de la población a no contar con servicios laborales de calidad y a la desprotección de sus derechos laborales. El sector Trabajo recibe menos del 3% del Presupuesto General de la República (incluido las direcciones regionales y zonas de trabajo), destinándose las tres cuartas partes a los programas de capacitación y empleo temporal.

- Deterioro del diálogo social como medio de solución de conflictos y redistribución económica. En los últimos años, las negociaciones colectivas han visto reducida su eficacia y alcance: si en el año 1997 se resolvía el 72% de los convenios presentados (627 de 846), en el 2014 no solo se redujo el número de los convenios solucionados (447), sino también el número de presentados (657). Por otro lado, las negociaciones que encuentran solución mediante arbitrajes potestativos (es decir, con la intervención de un tercero privado) o a través de la conciliación o extraprocesos (intervención estatal), han crecido en los últimos años. Esta situación es particularmente preocupante, pues refleja las dificultades que tienen los actores sociales para lograr acuerdos de manera dialogada y bilateral.

En este contexto, ¿qué opciones tienen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus derechos y promover sus intereses colectivos?

111 Manky, Omar (2014). “Democracia, Crecimiento Económico y Sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y Rupturas”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo N° 31.

112 Acuerdo Nacional (2002). Política de Estado N° 14.

En primer lugar, forjar un cambio en la institucionalidad laboral, lo que pasa por una nueva LGT. Pero también por un fortalecimiento de la autoridad de Trabajo en todos sus niveles. Todo lo cual depende del énfasis que le dé a lo laboral el próximo gobierno y Congreso. Pero, ¿es esto suficiente? ¿Qué otros aspectos organizativos y políticos debe asumir el actor sindical para potenciarse e incidir efectivamente en la política y economía nacional?

Nuevas estrategias sindicales

La globalización no solo ha intensificado el comercio internacional. Ha conllevado también un mayor relacionamiento intersindical entre países y regiones. En algunos casos, esta mayor articulación ha generado procesos exitosos de negociación e incidencia sindical.

En los últimos años, sindicatos peruanos han explorado las posibilidades que ofrecen los mercados interconectados. Las experiencias de los sindicatos de las empresas Ripley y Topy Top dan cuenta de nuevas estrategias sindicales que han permitido redefinir los términos en que se rigen las relaciones laborales. Y si bien se trata, en ambos casos, de estrategias defensivas frente a abusos patronales, lo cierto es que estas organizaciones apelaron a repertorios de lucha novedosos que ampliaron el impacto del conflicto e involucraron (directa e indirectamente) a diversos grupos de interés. Con ello ganaron la “disputa por los sentidos” ante la opinión pública y lograron algunos objetivos significativos. Las comento rápidamente.

En 2007, la empresa de confecciones Topy Top decidió no renovar los contratos de noventa trabajadores por intentar formar un sindicato. Los dirigentes despedidos decidieron apelar a las alianzas internacionales para ejercer presión contra sus empleadores. A través de la CGTP tomaron contacto con la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado (FITTV), que a su vez entró en contacto con Inditex y Gap, dos marcas internacionales de las cuales Topy Top era contratista y proveedor. Inmediatamente, una misión empresarial visitó Lima, acompañada de la federación internacional del sector, y logró que Topy Top reconociera al sindicato, aceptara negociar colectivamente y, además, brindará algunas facilidades para su funcionamiento¹¹³.

Por esos mismos años, la empresa Ripley, una transnacional del sector *retail* con sedes en Perú, intentaría lo mismo con un sindicato recién formado. Luego de intensas negociaciones y varias acciones de protesta, los dirigentes despedidos fueron repuestos por la empresa y lograron negociar su pliego de reclamos. El 2011, la empresa intentó nuevamente desconocer la legitimidad del sindicato, pero un reportaje televisivo y una intensa difusión en redes sociales logró que la empresa se allanara a las demandas de sus trabajado-

113 Sanguinetti, Wilfredo, María García y Milagros Vivas. *Empresas multinacionales, responsabilidad social empresarial y derechos laborales en el Perú. La experiencia de Topy Top*. Informe de Investigación N° 1. Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica (CICAJ). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: 2013.



res organizados¹¹⁴. Esta vez el conflicto se solucionó con la participación del Ministerio de Trabajo.

¿Qué factores o elementos en común tienen estas experiencias? En primer lugar, se trata de casos en los que las organizaciones sindicales actuaron más allá del ámbito local-fábrica, con una estrategia de acción que no se limitaba a la lógica Estado-céntrica. Esto significó, en términos concretos, apelar a la solidaridad o intervención de otros grupos de interés (no eran necesariamente sindicales) con probada capacidad de presión sobre operadores locales; en este caso, las empresas involucradas. En ambas experiencias se activaron mecanismos de mercado (los consumidores) para forzar a las empresas a reconocer la existencia de sindicatos entre sus trabajadores y a negociar colectivamente con ellos. La puesta en tela de juicio de la imagen corporativa de ambas empresas funcionó como mecanismo de presión y visibilidad (internacional) del conflicto.

¿Cuál es el camino que debe seguir el sindicalismo peruano para superar la condición de debilidad estructural en que se encuentra?

La respuesta a esta interrogante dependerá del sector económico y características de las relaciones laborales. Si lo vemos

desde el punto de vista de las experiencias comentadas, existen mercados en los que los consumidores pueden convertirse en aliados en el rol fiscalizador de las condiciones sociales y laborales que están “detrás” de los productos que consumen. Esta estrategia se ampararía en dos procesos: el posicionamiento de una ciudadanía global con mayor conocimiento y contacto con realidades sociales y políticas distantes a la propia, frente a las cuales puede sentirse comprometida o solidarizada; y, por otro, la feroz competencia empresarial global que empuja a muchas empresas a diferenciarse por los “activos” que pueda destacar corporativamente. Hoy en día, el éxito de una marca puede depender (sucede cada vez más) de la imagen de respeto por los derechos humanos que proyecta ante la opinión pública, lo cual puede ser determinante para garantizar la fidelidad de sus clientes o consumidores. En el Perú, algunos sectores (especialmente los vinculados a los mercados internacionales de commodities, como las confecciones, la agroindustria, el comercio mayorista, turismo, entre otros) brindan las condiciones para que los trabajadores y sindicatos puedan articular acciones de presión externa y local a favor de sus intereses y demandas.

A nivel interno, los sindicatos peruanos (los existentes y los por crearse) deben apostar por formas organizativas que les permitan adaptarse a las condiciones actuales de los procesos productivos y económicos.

114 Saravia, S. (2015). “¡Ahora o nunca! #HuelgaEnRipley”: El caso del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A Perú. Licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Perú.



Entre sus urgencias está el formar cuadros para encarar la renovación generacional y la modernización organizacional: el movimiento sindical debe ser capaz de llevar a cabo análisis adecuados de los diversos contextos económicos y sociales del país, que le permita definir mejor sus agendas programáticas y estrategias de negociación contra su contraparte empresarial. Un sindicalismo renovado debe ver con otros ojos las nuevas subjetividades surgidas en el contexto del cambio de milenio. Lo cual implica encararlas (si cabe el término) “des-ideologizadamente”, a fin de empatar con las expectativas, intereses, necesidades e identidades socioculturales de una masa vasta de trabajadores que viven al margen de la sindicalización, sin siquiera plantearse como una opción necesaria o posible.

Quizás el mayor reto consista en el cambio cultural. El sindicalismo peruano fue víctima de una intensa y constante cam-

paña de desprestigio desde el poder político y económico que viene de los años 1990 y que, tendenciosamente, lo asoció con la crisis económica, la violencia política e intereses subalternos de sus cúpulas. Sin obviar las responsabilidades del propio movimiento en su distanciamiento con el gran público, el sindicalismo tiene entre sus objetivos más urgentes repositionarse como un actor clave en el sistema democrático, mejorando su rol representativo de los intereses no solo de los trabajadores afiliados, sino del conjunto de los sectores laborales. Para ello deberá enfrentar una reingeniería institucional, organizacional e ideológica, que rescate lo vigente de la tradición organizativa sindical, e incorpore elementos del nuevo contexto cultural y organizacional que le permita empatar con las sensibilidades surgidas con la globalización. Especialmente la de los sectores más jóvenes, que son los llamados a renovar la identidad y acción colectiva sindical.