

LA DESMOVILIZACION DEL SINDICALISMO
INDUSTRIAL PERUANO EN EL
SEGUNDO BELAUNDISMO*

Jorge Parodi

Documento de trabajo N°3

Serie: Sociología Política N° 1

.Instituto de Estudios Peruanos

"*El presente documento fue presentado al Seminario "Movimientos Sociales en América latina", Universidad de Naciones Unidas-Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Lima, 26-29 de enero de 1985.

PRESENTACION

Con una erosión de aproximadamente un 30% de los salarios reales y un 40% de los sueldos, con miles de trabajadores salidos de la industria* y una situación de permanente inestabilidad de los puestos de trabajo, suele sorprender que el sindicalismo peruano, sin embargo, no haya logrado articularse para reivindicar una mejora de sus niveles de salario y empleo. La situación de decaimiento y dispersión de la lucha sindical durante el segundo belandismo, sorprende aún más cuando se lo compara con el nivel de acción logrado por el movimiento en la década pasada, en particular en el tramo final del gobierno militar, cuando precisamente los paros nacionales convocados por los sindicatos, obligaron a la dictadura a buscar una salida por la vía electoral.

Al inicio de este gobierno, la capacidad de presión mostrada por el movimiento, hizo temer a algunos -y esperar a otros- un desborde de reivindicaciones sindicales. Desde el punto de vista de una izquierda habituada a instrumentalizar políticamente el radicalismo de los sindicatos, dos condiciones, al parecer inmejorables, asomaban en el horizonte: una situación de deterioro de la capacidad adquisitiva y un contexto de libertades políticas. En el lenguaje de entonces: a mayor crisis, una mayor auge de la lucha sindical encontraría un terreno político más propicio para desarrollarse. Sin embargo, a pesar, que el deterioro salarial se sumó un elevado número de desempleados de la industria, ello no ocurrió. ¿Por qué?

*Se carece de información exacta del número de obreros salidos de la Industria, lo que es difícil determinar por tratarse en gran parte de trabajadores eventuales no registrados. Sin embargo, las estimaciones más conservadoras señalan una cifra no menor a 50 mil.

1. Aquellos '70: Los Frutos del Radicalismo

En la década pasada, se vivió un importante fortalecimiento de la organización sindical en el contexto del gobierno militar presidido por el general Velasco, que aplicó un conjunto de reformas antioligárquicas en la sociedad peruana. Si bien los mecanismos de participación promovidos por el gobierno militar consideraron la creación de instancias nuevas y extrañas a la tradición laboral en el Perú -particularmente a través de la Comunidad Laboral, que dió participación en la propiedad, gestión y utilidades de las empresas-, el régimen militar no persiguió a la organización sindical, como temiera la izquierda, e incluso algunas de sus medidas la beneficiaron abiertamente.

Tal fue el caso en de la Ley de Estabilidad Laboral, promulgada 1970, y que al erradicar temor al despido, posibilitó que en muchas empresas los trabajadores se lanzaran a organizar sus sindicatos.

La organización de sindicatos nuevos se hallaba en un cierto estancamiento durante la segunda mitad del gobierno de Belaunde (1963-68), dándose frecuentes despidos de obreros que trataban de organizarlos y aún, el cierre y despido masivo en empresas donde se lograba fundarlos. Tras la Ley de Estabilidad Laboral, desde el año siguiente, el promedio anual de sindicatos reconocidos aumentó en más del doble: de 160 (períodos 1965-70) a 350 (periodo 1971-75).

Los partidos de la izquierda -tanto el Partido Comunista, de filiación moscovita, como los diversos grupos de la llamada "nueva izquierda"- jugaron un papel muy importante en el impulso de nuevas organizaciones sindicales. Numerosos militantes y cuadros -mayormente provenientes de las universidades- fueron destinados a la asesoría de sindicatos en

formación, en un momento en que se carecía de infraestructura de apoyo profesional en materia de asesoría legal, información y capacitación para la organización sindical. Esta presencia permitió que la central de trabajadores controlada por la izquierda -la CGTP- lograra la primera importancia, llegando a afiliarse al 44% de los sindicatos afiliados a centrales.

Singular fue el éxito de las organizaciones de la "nueva izquierda", que prácticamente debutaban en la actividad política, y que lograron importante presencia en sectores claves de mineros, la industria, el agro y la educación. Las relaciones entre esta izquierda y los sindicatos fueron un tanto complejas y podrían ser descritas como de una "doble instrumentalización". Con una concepción política bastante inmediatista donde la "toma del poder" sería conseguida en plazos relativamente breves, la nueva izquierda encaraba su relación con los obreros desde una posición ambivalente. De un lado, la teoría llevaba a idealizar el rol del proletario como integrante de una clase "vanguardia". De otro lado, desde esa misma visión, los obreros concretos aparecían como "masa atrasada", a lo sumo "economicista", en suma carente de teoría. Organizarla, desde este punto de vista, era una suerte de tarea previa para su inserción en el destino histórico previsto por el partido y que, en el corto plazo, se concretaba dirigiendo contra el gobierno el radicalismo de los sindicatos que controlaba. Por su parte, los obreros necesitaban del partido para aprender los rudimentos de una teoría y una práctica de organización sindical -y es con esa mira que muchos obreros ingresan a militar a la izquierda. Pero lo que básicamente aportó la nueva izquierda y que la hizo aceptable no solo para dirigentes sino para obreros de base, fue una visión y una propuesta acerca del manejo de las relaciones laborales, que resultó eficaz en el contexto del

gobierno militar, y que consistió en percibir que las mejoras sindicales dependían menos de la actitud negociadora que de la presión a través de movilizaciones y huelgas.

Habiendo ofrecido a los trabajadores la anhelada estabilidad laboral y, además, participación en la gestión, propiedad y utilidades de sus empresas, el gobierno militar no obtuvo a cambio el apoyo de los obreros porque, para mejorar sus salarios, éstos no necesitaban mantenerse leales al régimen sino preservar su capacidad para presionarlo cuando los mecanismos de negociación fueran insuficientes para obtener las mejoras perseguidas. De manera que el promedio de huelgas por año se elevó un 60%: de 364 (período 1965-70) a 585 (período 1971-75) y el porcentaje de trabajadores en huelga casi se triplicó, pasando del 6% (período 1965-70) al 17% (período 1971-75).

Puede decirse que, vía el radicalismo, entre izquierda y sindicatos se dió por esos años de dictadura un matrimonio relativamente feliz que permitió a unos ganar presencia y prosperar políticamente (estando cerrada la competencia partidaria democrática) y a otros, afirmarse organizativamente y conseguir mejoras salariales y de condiciones de trabajo. De manera que -en lo que a los trabajadores se refiere- éstos aumentaron apreciablemente sus remuneraciones reales, llegando a crecer entre 1970 y 1973 un tercio por encima del nivel de 1968.

A partir de 1974, el costo de vida aceleró su crecimiento y aumentó en un 20% ese año, y luego un 50% y un 100% los años siguientes con relación a 1973. El gobierno impuso entonces, desde junio de 1975, restricciones sucesivas a los mecanismos de negociación salarial: fijó topes salariales que no podían ser sobrepasados por negociación colectiva, hizo recortes a la negociación de condiciones de trabajo y postergó

en diversas oportunidades los plazos para la negociación de aumentos. Paralelamente, el gobierno adoptó una política de aumentos otorgados por decreto, de modo que logró reducir las remuneraciones reales.

En esta situación, el movimiento sindical logró un importante nivel de acción conjunta. El bloqueo de los canales de negociación hizo pasar a los sindicatos a movilizarse contra el gobierno buscando un cambio de régimen político que permitiera negociar sus demandas. De manera que los sindicatos convocaron dos paros nacionales -en julio de 1977 y mayo de 1978- que congregaron la masiva participación de trabajadores no organizados.

Cuadro 1

Índice de sueldos y salarios reales Lima
Metropolitana (año base: 1973 = 100)

Año	Sueldos	Salarios
1973	100	100 98
1974	96	94 91
1975	88	77
1976	80	69
1977	70	67
1978	80	
1979	<u>54</u>	

Fuente. Ministerio de Trabajo.

Es a raíz de estas movilizaciones que se produce el proceso de transferencia del poder a la civilidad, convocando el gobierno militar a una Asamblea Constituyente en 1979 y, luego, a Elecciones Generales en 1980. Pero las limitaciones legales de esos canales impuestas por el gobierno a través de sucesivos decretos, se prolongaron hasta agosto de 1980 en, que terminó la prohibición de negociar cualquier otra mejora que no fuera el aumento salarial.

En ese período, tras convocar las movilizaciones populares que dieron fin al gobierno militar, el movimiento sindical sufre derrotas importantes que le debilitan organizativamente. De un lado, el despido de unos 5 mil dirigentes tras el paro nacional de julio de 1977. De otro lado, diversos sindicatos que se jugaron a radicalizar sus luchas, no consiguieron mejoras salariales sino, en cambio, el despido de sus dirigentes ante un gobierno que estaba dispuesto a cesar pero no a conceder ante sus reclamos salariales. De manera que las remuneraciones reales siguieron cayendo hasta su punto más bajo, en 1979, en que los obreros llegan a ganar un tercio menos que seis años atrás, y los empleados casi la mitad.

El despido de dirigentes y la derrota de las reivindicaciones salariales entre 1977 y 1979 debilitó enormemente a las organizaciones sindicales. Tras siete años de consolidación organizativa y logros de numerosas reivindicaciones, la nueva situación introdujo el miedo y disminuyó la confianza de los trabajadores en las posibilidades de acción a través de su organización sindical, distanciando a los trabajadores de sus direcciones "clasistas". De otro lado, este resultado desconcertó a la dirigencia sindical que acostumbrada a una etapa de triunfos, suponía un curso ascendente y lineal del movimiento.

2 Sindicatos y Legalidad Democrática

A partir de 1980, el inicio del gobierno constitucional indujo a los sindicatos a hacer uso, cada cual de los canales de negociación salarial, lo que precisamente fue algo que había buscado el movimiento. Las organizaciones sindicales -en particular las más fuertes- se lanzaron a negociar sus demandas salariales, entendiendo que los aumentos no sólo deberían compensar la inflación transcurrida desde

la negociación del último pliego, sino todo el ingreso real erosionado desde 1973. En esta situación, nuevamente los sindicatos echaron mano del principio según el cual la eficacia de la negociación era garantizada por las medidas de fuerza. De modo que el número de paralizaciones por negociaciones colectivas aumentó en un 50% y luego en un 30% en los dos primeros años de gobierno.¹

Nuevamente también, los resultados fueron relativamente satisfactorios, en el sentido que se detuvo la caída de los salarios reales e incluso hubo una cierta recuperación registrada en el índice general de remuneraciones reales en Lima Metropolitana, como podemos ver en las siguientes cifras.

Cuadro 2

Índice de sueldos y salarios reales Lima
Metropolitana (año base: 1973 = 100)

Año	f.leses	Sueldos	Salarios
-			
1973		100	100
1979		54	67
1980	febrero	55	68
	mayo	60	76
	agosto	58	71
	noviembre	60	76
1981	febrero	59	71
	mayo	57	71
	agosto	57	72
	noviembre	62	73
1982	febrero	66	75
	mayo	63	73
	agosto	64	73

Fuente. Ministerio de Trabajo.

¹De acuerdo al Ministerio de Trabajo, el número de paralizaciones por negociaciones colectivas evolucionó así: 204 (1970), 319 (1980) y 400 (1981). Además, hubo otro tanto de plazos de huelga que no se llegaron a concretar por haberse resuelto los pliegos.

Pero, claro, los resultados fueron bastante más satisfactorios para el sector sindicalizado con una mayor capacidad de presión. De modo que, mientras los sindicatos obreros de la minería y la industria y los empleados bancarios -que tienen una mayor tradición reivindicativa- mejoraron sus ingresos entre un 4% y un 10%, en el otro extremo los sindicatos de empleados de diversos sectores económicos registraron una pérdida que oscila entre el 13% y el 21%.

Cuadro 3

Variación porcentual de los sueldos y salarios promedio reales de los trabajadores con negociación colectiva (agosto 79 - junio 82)

De: agosto 79 - julio 80 A :
agosto 81 - julio 82

Sectores económicos

	Obreros	Empleados
	4.7	-21.5
Manufactura Establecimientos	4.6	-13.7
.financieros Comercio	1.3	-17.8
Servicios	2.1	-13.0
Transporte	-10.7	-13.6
Minería	6.1	0.0
Bancos	0.0	10.3
Construcción	2.4	0.0
	-	
	3.5	-7.2

Fuente. Ministerio de Trabajo.

Para el sector sindical con mayores posibilidades de elevar sus ingresos a través de la negociación aislada, resultaba obviamente inconveniente supeditarse al acuerdo propugnado por el entonces Ministro de Trabajo, Alfonso Grados Bertorini, que planteó pactar sobre la evolución de precios y salarios que permitiera frenar la inflación. Mas allá de la ideología radical esgrimida contra la concertación,

estos sectores dirigidos por sindicatos "clasistas" en realidad eran renuentes a practicar en esas circunstancias una política más clasista porque esperaban obtener por su cuenta -y gracias a su propia capacidad de presión huelguística- mejores condiciones que el promedio, que deseaban no ver recortadas por un acuerdo tripartito. Esta opción nos descubre en el "clasismo" más un contenido de radicalismo sectorial que de solidaridad clasista. Sobre todo si consideramos que los sindicatos en realidad se reencontraron, en el gobierno constitucional, con una política de topes a los aumentos salariales que limitaba y desnaturalizaba su libre negociación. Ante ella, los sindicatos más fuertes no emprendieron iniciativas que beneficiaran al conjunto de los sindicatos, circunscribiéndose a maniobrar en medio de las limitaciones, confiando en su capacidad para empujar al máximo los topes haciendo uso de la presión de la huelga.

Porque si bien el gobierno suprimió las limitaciones _impuestas por decreto durante la dictadura, siguió aplicando -al margen de todo basamento legal- una política de topes a los aumentos según la cual, las resoluciones ministeriales de los pliegos de reclamos, se han ajustado a ciertos montos máximos previamente establecidos. Esta política no constaba en documentos públicos, pero formaba parte del programa del Banco Central de Reserva para reducir la inflación en coordinación con el Fondo Monetario Internacional.² Para aplicar esta política el Ministerio incluso otorgó en varios casos aumentos por debajo de lo ofrecido por las empresas en trato directo. Incluso, en el caso de

²

En un memorándum elevado por el Banco al Fondo en el segundo semestre de 1982, por ejemplo se señalaba que la política de aumentos "recocerá. Toda la inflación ocurrida desde la fecha del último aumento hasta noviembre de 1982 y sólo un 3% de inflación mensual, a partir de diciembre de 1982".

la Compañía Peruana de Teléfonos, el Ministerio llegó al extremo de desconocer el convenio suscrito en trato directo entre empresa y sindicato porque, según explicó el presidente del directorio, "el aumento convenido había quema y topes establecidos por el gobierno para tos de salarios".

La cuestión es que esta política ha desnaturalizado la negociación colectiva que supuestamente se ponía en plena vigencia con el nuevo gobierno. Puesto qué las empresas conocen la existencia de montos máximos otorgados por el Ministerio, el trato directo con los sindicatos para la negociación de aumentos no se hace sobre la base de considerar el alza del costo de vida y/o la situación- económica de la empresa, sino como un regateo pendiente de los montos fijados en las resoluciones del Ministerio. Pero lo más importante es que la política de topes a los aumentos resueltos por el Ministerio se aplica desconociendo el derecho del sindicato a la información sobre la situación económica de la empresa, durante la negociación colectiva. A los sindicatos no se les permite conocer información acerca de la situación de la empresa cuando la solicitan amparándose en el decreto de negociaciones colectivas (DS 006-71-TR). De otro lado, la información o estudios técnicos que ellos aportan no son admitidos como pruebas. Por último, la resolución ministerial se basa técnicamente en un estudio que es mantedio en secreto y por tanto no puede ser impugnado por el sindicato.

Es evidente que restablecido un orden constitucional, ese contexto político convertía a la vigencia más amplia de los derechos sindicales, en una central cuestión política a

3Cannen Rosa-Balbi y Jorge Parodi, "Radicalismo y Clasismo en el Movimiento Sindical Peruano", Socialismo y Participación N 026.

ser reivindicada por los sindicatos, haciendo uso de los mecanismos jurídico-políticos contemplados en la Constitución, para hacer prevalecer el ejercicio de sus derechos. Los sindicatos tenían pues, ante sí, el desafío y la tarea de articularse esta vez no ya en el terreno de la protesta antigubernamental, cuanto en el terreno de la ampliación de la legalidad que, además, fuera conquistada por el propio movimiento sindical en su lucha contra la dictadura.

Así, la Acción de Amparo (que procede contra la acción u omisión de cualquier autoridad, funcionario o persona que vulnera o amenaza los derechos constitucionalmente reconocidos), podría ser usada en la vía judicial para hacer reconocer el derecho de los sindicatos a la información técnica que sustenta las resoluciones de aumento. Pero, además, iniciativas de este tipo serían factibles en el caso de la limitación a otros derechos fundamentales como la huelga y la estabilidad laboral. En el caso de la huelga, el Ministerio de Trabajo, que carece de competencia para conocer y resolver sobre huelgas, -porque esta facultad no se le ha concedido en ley alguna- sin embargo, declara improcedentes los plazos de huelga remitidos por los sindicatos. En este caso, los sindicatos también tienen a su disposición la Acción de Amparo, a la que podrían recurrir para proteger su derecho.

Por último, algunos abogados laboristas sostienen la pertinencia de un Recurso de Inconstitucionalidad, ante el Tribunal de Garantías Constitucionales, contra el Decreto de Estabilidad Laboral que fuera promulgado durante el gobierno militar. Este decreto, que establece el plazo de

4Al respecto ver el estudio "Hacia una Estrategia de Judicialización de la Defensa de los Derechos Laborales", documento del Centro de Estudios de Derecho y Sociedad, preparado en equipo por Luis Pasara, Javier Neves y Ana María Yañez.

tres años para adquirir la estabilidad en el trabajo, sería incompatible con el derecho a la estabilidad consagrado en la nueva Constitución.

Ahora bien, ¿por qué los sindicatos no se organizaron para luchar por iniciativas que no son siquiera reformistas, sino apenas de defensa de la legalidad existente que los beneficia?

Una razón es que precisamente los sindicatos más fuertes -que eventualmente podrían haberse constituido en el sector dirigente de estas iniciativas para el conjunto- eran los que menos han necesitado esa defensa porque pudieron confiar en sus posibilidades de un relativo éxito gracias a su propia organización sindical. Esto, como vimos, fue factible durante dos años en el caso de la negociación colectiva. En el caso de la huelga, estas organizaciones confiaban -con suficiente razón- en su capacidad para preservar de hecho este derecho, a diferencia de los sindicatos más pequeños, que son la mayoría, cuyas huelgas representan una mucho menor presión al gobierno y *que*, en algunos casos, por este motivo, no son atendidas a pesar de su larga duración. De otro lado, la falta de una reivindicación conjunta respecto de la legislación de estabilidad laboral, traduce la desatención de los sindicatos por los trabajadores que no han alcanzado la estabilidad laboral, que normalmente no forman parte de las organizaciones sindicales, pero que son la gran mayoría de los trabajadores despedidos hasta el momento al amparo de la actual Ley de Estabilidad Laboral -lo que es una manera de proteger a los afiliados a la organización sindical a costa de los trabajadores inestables. De hecho, en muchos casos los sindicatos han guardado silencio o han asumido una débil defensa de los inestables al ser éstos despedidos.

Una segunda razón que explica la ausencia de una estrategia de la lucha conjunta por la ampliación del espacio democrático en beneficio de los sindicatos, es la visión predominante en las dirigencias sindicales acerca de la legalidad como un territorio ocupado por intereses políticos y sociales opuestos a los suyos. Es decir, la idea de que lo legal es puramente "burgués". Las dirigencias se hallan en mucho aprisionadas por la visión de la legalidad surgida a lo largo de su experiencia histórica, en que aprendieron que su propia capacidad de movilización -antes que cualquier mecanismo de negociación legal- era lo que en última instancia garantizaba el logro de mejoras y, además, que el ejercicio mismo de la huelga -su arma fundamental para hacer valer sus derechos- se impuso como un derecho sindical, antes que por el reconocimiento de la legalidad, por su existencia de hecho. De modo que la experiencia histórica ha tendido a producir una noción de sindicato asociada a mecanismos de funcionamiento, diríamos, a legales, propios de una suerte de derecho histórico reclamado desde la sociedad, opuesta a una noción de Estado y legalidad que oficialmente ignora -y eventualmente desconoce- la plena vigencia de esos mecanismos. La vigencia de esta oposición se manifiesta en la desconfianza en principio ante la legalidad, comportándose ante ella los sindicatos como en un territorio minado de incertidumbre y sospechas, donde eventualmente los derechos sucumben. De ahí que para los sindicatos, la huelga no sólo sea un derecho sino la garantía de facto de todos sus derechos.

Una tercera razón es que la noción de participación política más arraigada en el movimiento sindical tiene su modelo en las movilizaciones que desarrolló contra el gobierno militar. En ellas, los sindicatos no se unificaron por reivindicaciones directamente gremiales sino que apuntaron a un cambio de régimen político. En su tradición inmediata,

participar políticamente, es luchar contra el gobierno. De otro lado, los partidos políticos que influyen en lo más importante de la dirección sindical han fomentado una concepción de la política como protesta, plasmada en la casi inútil reiteración de sucesivos paros sindicales nacionales en los que el movimiento no consigue nada.

El papel jugado por los partidos políticos es otro de los factores que contribuye a esa falta de integración de los sindicatos. La CGTP se halla controlada por dirigentes de un sector del Partido Comunista que intenta descontar la ventaja política que le sacaron diversos partidos de izquierda en la época del gobierno militar, haciendo el mismo juego de sus competidores, es decir jugando al radicalismo. Estos dirigentes del Partido Comunista han insistido en preservar para la CGTP un papel político que no corresponde a la situación actual y tenemos ahora un PC jugando más a capitalizar políticamente el radicalismo sindical, que a unificar a los sindicatos por modificaciones concretas. El problema es que todo el mundo sabe que con el paro no se saca nada y que finalmente las plataformas con que se convocan son una coartada para parar con el fin de manifestar y representar un descontento que sí es real pero sobre cuya canalización política no se tiene una idea muy clara -en términos de eficacia. Como decía un dirigente de la CGTP en 1982: "vamos a hacer un paro cívico a ver qué pasa". Los propios trabajadores perciben la ineficacia de estas medidas y, en realidad, paran con desánimo y sin convicción.

Del lado de la "nueva izquierda" tampoco vino una orientación adecuada al movimiento sindical. Porque mientras el PC evolucionó del apoyo al gobierno militar al sindicalismo radical, la nueva izquierda se desplazó del sindicalismo radical al Parlamento, prácticamente abandonando el

contacto con las organizaciones sindicales que singularizó su surgimiento y el auge sindical de los años 70. Esa estrecha relación se diluyó y el espacio político logrado por la nueva izquierda en base a sus relaciones con los gremios ha sido apenas utilizada para recrear sus relaciones con los sindicatos. Con su desplazamiento al escenario político, la afluencia de militantes hacia los sindicatos ha sido reemplazada con la aparición de una capa de profesionales e instituciones especializadas en la asesoría sindical, que continúan ofreciendo apoyo técnico, pero sin llenarse el vacío de dirección política.

3. El Impacto de la Crisis

Sin embargo, las debilidades del movimiento sindical no provienen únicamente de la desubicación de las direcciones sindicales o políticas para unificar al movimiento en la situación actual. Los sindicatos, además, se hallan sumamente debilitados como producto de los efectos laborales de la crisis económica sobre la clase obrera y sus organizaciones.

En 1982 tenemos un ligero descenso de la actividad positiva que se agrava severamente en 1983 y 1984. En 1982, el PBI per cápita registra un crecimiento negativo de -2.2 y el Índice de Volumen Físico de la Producción Manufacturera del sector fabril cae 3 puntos. En 1983, el PBI per cápita desciende a -13.2 y el Índice de Volumen Físico de la producción Manufacturera baja 20 puntos. Los últimos datos sobre la producción manufacturera de 1984 --que cubren el período enero-agosto-- indican incluso una disminución de -0.4 respecto del mismo período de 1983.

Ante la retracción de las ventas, las empresas optaron por cerrar turnos y reducir personal, eliminando a trabajadores contratados y en algunos casos estimulando el retiro

III	trimestre	1982	101.2
III	trimestre	1983	94.6
III	trimestre	1984	85.2
<hr/>			
Fuente.	Instituto <u>Nacional de Estadísticas.</u>		

de personal estable. En las ramas industriales más afectadas (como textil, papeles, calzado y metalmecánica, que hicieron frente a una política de liberalización de importaciones) incluso cerraron grandes empresas con una posición consolidada en el mercado. El Índice de Empleo del sector manufacturero bajó alrededor de 7 puntos en 1983 y aproximadamente 15 puntos en 1984, con relación a 1982, aumentando el desempleo global y el subempleo a niveles inversosímiles. De 1982 a 1983, el subempleo en Lima Metropolitana aumentó de 28% a 45%, y el desempleo de 6.6% a 9.0%. Los datos de empleo disponibles sobre 1984, a nivel nacional, registran otra vez un cierto incremento del desempleo y el subempleo.

Cuadro 4

Año	PBI per cápita	IVFPM* sector fabril (1973 = 100)
<hr/>		
-		
1977	-2.7	118.0
1978	-3.1	113.9
1979	1.4	118.2
1980	1.2	124.4
1981	1.2	124.0
1982	-2.2	120.9
1983	-13.2	100.2

Fuente. Instituto Nacional de Estadísticas.

*Índice de Volumen Físico de la Producción Manufacturera.

Cuadro 5

Índice de empleo del sector manufacturero en Lima
Metropolitana (tercer trimestre del año)
(1979 = 100)

Cuadro 6

PEA en Lima Metropolitana por niveles de empleo

Año	Desempleo global(%)	Subempleo (%)	Adecuadamente empleados (%)
-			
1977	8.4	24.3	64.5
1978	8.0	38.8	53.2
1979	6.5	33.0	60.5
1980	7.1	26.0	66.9
1981	8.8	28.8	66.4
1982	6.6	28.0	65.4
1983	9.0	45.0	45.2

Fuente. Instituto Nacional de Estadísticas.

Cuadro 7

Adecuadamente empleados, subempleo y desempleo
(provisional)

	1983	198
<u>Empleados</u>	-	4
Adecuadamente	33.7	31.7
Subempleados	57.1	57.4
Desempleados.	9.2	10.9
<u>Fuente.</u>	<u>Instituto Nacional de Estadísticas.</u>	

Contrariamente a ciertas predicciones políticas de que una crisis más aguda llevaría a una mayor integración de los obreros vía una radicalización de sus luchas, la situación evidencia que una crisis de las características actuales más bien tiende a desmoralizar al obrero, diluir la identificación con su clase, propiciar la búsqueda desesperada de salidas individuales y, en definitiva, debilitar los mecanismos de integración a su condición de clase obrera. Es decir, el movimiento sindical obrero alberga, en la situación actual, una debilidad que proviene de la propia situación de la clase.

El obrero siente moverse bajo sus pies la relativa seguridad en la condición asalariada que logro en los años 70. Mirando en retrospectiva, las conquistas sindicales de la década pasada no sólo sirvieron para elevar el nivel y la calidad de vida del obrero', sino para afirmar un proceso de identificación con una condición de clase, afincando a los obreros en la coedición asalariada y desarrollando mecanismos gremiales de integración a la clase.

Esto es importante, si se considera el elevado porcentaje de población migrante entre los obreros industriales.⁵ Estos migrantes se insertaron en el empleo industrial como una *forma* de incorporarse a la economía urbana, buscando en el largo plazo realizar un ideal de independencia económica tras el logro de una especialidad industrial y/o un pequeño capital en base a la indemnización de retiro. A lo largo de los años 70, muchos de estos trabajadores descubrieron que a través de la acción conjunta, es decir a través del sindicato, podían lograr que sus niveles de salario y condiciones de trabajo mejoraran. En ese proceso, los trabajadores aprendieron, además, a reconocerse como! guals, es decir, a sentirse parte de la misma condición obrera.

Pero las conquistas logradas no permitían cubrir las necesidades de reproducción de los obreros 1 ni aun en, los sectores mejor remunerados. En particular, el salario nunca permitió cubrir las necesidades de vivienda. De otro lado -con diferencias entre ramas- las empresas industria

⁵Hacia mediados de la década pasada, el 68% de los obreros industriales eran migrantes, de acuerdo a datos de Juan Nunura: "La Inserción de los Migrantes en el Mercado de Trabajo Urbano" (rx;E-FNUDP-OIT).

Datos recogidos recientemente por nosotros en una empresa de la industria metalmecánica, indican que el 85% de estos obreros son migrantes. (Estudios sobre la condición obrera en Lima, dentro del Proyecto Sectores populares Urbanos que dirige Julio Cotler en el IEP).

les que se desarrollan por esos años lo hacen bajo el signo de la inestabilidad. En suma, la modalidad de reproducción del capital industrial no ofreció condiciones para una inserción estable de los obreros en la relación asalariada, propiciando el desarrollo de estrategias económicas paralelas a la de asalariados y proyectos alternativos hacia la actividad independiente. De modo que trabajadores que incluso lideraron los mejores logros del sindicalismo "clasista" de los años 70, pensaron en determinado momento en sus posibilidades de desarrollo fuera de la condición asalariada y, de hecho, algunos salieron para poner negocios independientes.

Una característica estructural de la economía urbana debe ser explicitada para entender la posibilidad de este proceso que nos muestra los mecanismos de desidentificación con la condición de clase, y es la existencia en ella de un amplio sector de pequeños negocios informales. Este sector, que caracteriza el crecimiento urbano reciente del Perú, al parecer en muchos casos podía satisfacer mejor que la condición obrera las expectativas de incorporación de los migrantes a la economía urbana. Así, cuando en 1976 se realizó un censo a los vendedores ambulantes, un 82% declaró que no deseaba dejar de serlo un 39% dijo que su actividad era mejor que ser obrero y sólo un 13% declaró que era más desventajoso.⁶ Cifras más recientes, muestran una situación bastante pareja en los ingresos promedio de obreros e independientes.

⁶Datos del INE, citados por Pedro Galín, Osear Castillo y Julio Carrión: Clases Populares y Asalariados en Lima (IEP, Lima, enero 1985; no publicado).

Cuadro 8

Niveles de ingreso de obreros y trabajadores independientes, 1982 (soles mensuales)

<u>Lima Metropolitana</u>	<u>Promedio</u>	<u>Mediana</u>
Obrero privado	112,267	95,609
Obrero público	102,274	80,320
Independiente	106,244	82,812

Fuente. Ministerio de Trabajo, Encuesta de Mano de Obra en Lima Metropolitana, julio 1982, en Pedro Galín, "En Torno a la Clase Obrera en el Perú" (no publicado).

En estas circunstancias, la salida hacia la actividad independiente estuvo en la perspectiva de los obreros -en particular cuando se detiene el ascenso de los salarios reales y el logro de conquistas a través de la organización sindical.⁷

Es decir, el proceso histórico reciente registra un momento de formación de un nivel de integración de la clase obrera a través de su acción reivindicativa, pero sin llegar a definir un claro perfil de clase proletaria. Si el modelo de existencia de la clase obrera peruana fuera aquel -quizás más clásico- en el que los trabajadores están insertos en una relación salarial, fuera de la cual existe el desempleo absoluto, cabe preguntarse si las reacciones de los obreros ante las reducciones de personal no se parecerían a las predicciones que avizoraban una respuesta clasista radical ante la crisis.

⁷ Al respecto hemos elaborado el documento: "Ser obrero es algo relativo" (Avances de Investigación sobre la Condición Obrera en Lima, IEP, Lima, noviembre 1984).

En cambio, la actitud generalizada ante las reducciones de personal es la negociación del retiro y no la lucha contra la reducción. Ante reducciones o eventuales cierres, prima en los trabajadores el buscar asegurarse el pago de sus beneficios sociales, temiendo que incluso eso se pierda. Antes que defender un puesto de trabajo que ofrece salarios bajos e inestabilidad, prefieren asegurarse un monto para su retiro con el que eventualmente pueden arriesgarse en la actividad independiente - quizás con mejor suerte que siendo obreros. Como señalaba un dirigente metalúrgico: "muchas empresas del sector están en problemas; un pequeño grupo de trabajadores está dispuesto a defender su estabilidad, pero otros dicen: si esto esta pasando, nos vemos".⁸ En tanto, su lógica ante los trabajadores eventuales despedidos es: si van a despedir a alguien que sea a los eventuales.

En esta situación, los obreros que permanecen en sus puestos lo hacen a costa de una enorme frustración. En las fábricas textiles, por ejemplo, los obreros vuelven a hablar con rabia que no les gusta lo que hacen. Los bajos salarios, la inestabilidad del puesto y del futuro personal son sentidos con desesperación y temor.

Los obreros tienen que buscar otras actividades en sus horas libres, acondicionan partes de su vivienda con fines

⁸En encuestas a dirigentes sindicales de las ranas de calzado, vidrios, metalúrgicos y textiles -que son las más afectadas por la crisis- Carmen Rosa Balbi constato que "en la mayoría de los casos los trabajadores han salido de la fábrica por renuncia voluntaria antes que por la puesta en práctica de reducciones generalizadas de personal" {"Organización Sindical y Crisis Económica", Documento de Investigación del Centro de Estudios de Derecho y Sociedad, Lima, febrero 1984}.

comerciantes y/o buscan ingresos de otros miembros de su familia, para hacer frente a una acelerada inflación que consume sus salarios: alrededor de un 15% en 1983 y un 20% en 1984.

Cuadro 9

Promedio de salarios reales en Lima Metropolitana
en soles de 1979)

Mes	Año	General	Manufactura
Mayo	81	916	931
Mayo	82	944	977
Mayo	83	805 (-14.7%)	836 (-14.4%)
Mayo	84	<u>844 (-20.0%)</u>	660 (-21.0%)

Fuente. Ministerio de Trabajo.

La crisis actual tiene así un poderoso efecto disolvente sobre la clase porque hace pasar a un primer plano de las preocupaciones de los obreros sus estrategias individuales de sobrevivencia desplazando al sindicato como forma social de acción para el logro de mejoras individuales. De manera que los obreros desarrollan actividades complementarias a la fábrica y esto mismo tiende a disminuir su participación en la organización sindical.

El temor a ser despedido también influye mucho en el actual debilitamiento de la noción de lo colectivo. Los obreros que no tienen estabilidad participan poco activamente en la organización sindical por temor a no obtenerla en el futuro y los que la tienen no quieren comprometerse con la dirigencia por temor a ser despedidos y correrse el riesgo de perder su indemnización. Además, estando en crisis, muchas empresas siguen pagando salarios, pero constantemente amenazan a los trabajadores con tomar medidas drásticas, como el cierre de fábrica, si es que protestan; lo que provoca retracción y miedo.

Todo esto ha debilitado enormemente la rutina orgánica de los sindicatos: hay un desinterés por el sindicato que se refleja en la baja asistencia a las asambleas y el incumplimiento en el pago de cotizaciones.

Igualmente ha bajado el interés por ocupar cargos sindicales. Algo que inhibe la participación en cargos dirigentes es el recuerdo del masivo despido de dirigentes en 1977, la mayor parte de los cuales no fueron repuestos. Además, la situación económica afecta la vida sindical porque muchos dirigentes tienen que cachuelear y ya no van al sindicato después del trabajo o no lo hacen con la regularidad de antes. Pero quizás lo decisivo es que en las actuales circunstancias se siente que siendo dirigente no hay qué ganar y que es ir a jugársela de perdedor de todas maneras. De modo que en empresas donde tradicionalmente se presentaban dos listas de candidatos, en los últimos años ha ocurrido que nadie se quería presentar.

La baja de la producción coloca a los sindicatos en una situación difícil donde los cursos de acción conocidos no dan resultados. Las marchas, las pintas, las huelgas agotan los esfuerzos de los obreros, para encontrarse, al final, con un cierre, una paralización que no varía o un aumento que no se obtiene por más prolongada y radical que sea la lucha.

Más aún, la huelga misma, principal arma de lucha sindical, no tiene eficacia alguna ante una amenaza de cierre ni en una situación de baja productiva. Además, en algunas bases se observa una dificultad de los trabajadores para decretar un paro porque se siente la pérdida económica de los días de huelga.⁹

⁹por ejemplo, cuando se anunció el cierre de Papelera Zárata, muchos trabajadores ya no quisieron luchar: ¿para qué vamos a ir a una huelga si no estamos haciendo nada?, decían, si nos vamos a una huelga, beneficiamos a la empresa.

Por esto el número de huelgas de horas-hombre perdidas ha descendido sensiblemente en los últimos dos años: 64% menos de horas-hombre perdidas en la industria manufacturera en 1983, y 24% menos en 1984.

Cuadro 10

Numero de huelgas, trabajadores afectados
y horas-hombre perdidas (enero-setiembre)

Año	N° de huelgas	Trabajadores afectados (miles)	Horas-hombre perdidas {miles}	
1980	563	415.2	14,300	
1981	661	762.7	16,818	
1982	567	475.3	19,248	
1983	500 (-11.8%)	713.2	18,637	(-8.4%)
1984	373 (-25.4%)	563.9	10,392	(-41.1%)

Fuente. Instituto Nacional de Estadísticas.

Cuadro 11

Horas-hombre perdidas en la
industria manufacturera
(enero-setiembre)

Año	Miles
1982	5,634
1983	2,007 (-64.4%)
1984	1,515 (-24.5%)

Fuente. Instituto Nacional de
Estadísticas.

La ineficacia de la acción sindical alcanza ahora incluso no solo las medidas de lucha sino la negociación colectiva misma, por medio de la cual parecen obtenerse aumentos del gobierno, por los trabajadores que no se sujetan a negociación colectiva. De acuerdo a cálculos hechos en base a 27 resoluciones de aumento del período

setiembre 83-setiembre 84, los aumentos obtenidos por los trabajadores no sujetos a negociación colectiva habrían sido superiores al promedio de los aumentos obtenidos por los trabajadores de la muestra de 27 resoluciones, sujetos a negociación colectiva.

Cuadro 12

Aumentos de remuneraciones de trabajadores sujetos
y no sujetos a negociación colectiva
(setiembre 1983-setiembre 1984)

	Trabajadores no sujetos a negociación colectiva	Trabajadores sujetos a negociación colectiva
R e m u n e r a c i o n e s (agosto 1983)		
Obreros	6,204 d.	8,856 d.
Empleados	367,557 m.	463,650 m.
Aumento de remuneraciones (setiembre 83-setiembre 84)		
	(1)	(2)
Obreros	8,180 d.	4,501 d.
Empleados	244,800 m.	148,833 m.
Fuente.		

"Análisis Laboral".

- (1) Bonificaciones especiales otorgadas por el gobierno.
 (2) Calculados sobre una muestra de 27 resoluciones.

Ante la reeditada ineficacia de los canales de negociación y de las medidas de lucha conocidas en el medio sindical, los obreros de algunas fábricas optaron por radicalizar sus acciones procediendo a tomar plantas industriales en algunos casos de paralizaciones y aún de incumplimiento

de pactos sindicales y de negociación de aumentos salariales. Las tomas de fábrica lograron algunos éxitos ante algunos intentos de reducción de personal y para forzar el cumplimiento de pactos, pero no han sido solución alguna ante la situación de crisis productiva porque, luego de tomada la fábrica aparecía el problema de como hacerla funcionar. Estas acciones evidencian la impotencia de un sindicalismo que no parece tener salida dentro de los límites de la fábrica, por más radicales que sean sus acciones.

De modo que, de paso, es necesario revisar la visión según la cual, ante una movilización sindical, una huelga o una medida extrema de lucha -por más radical que pueda ser es "el" movimiento sindical que se "reactiva" o "avanza"; porque puede perfectamente ocurrir la radicalización aislada de luchas que no tiendan necesariamente a la convergencia con otras. Puede incluso ocurrir -como ocurre e incluso se promueve que ocurra- que diversas luchas aisladas coincidan en el tiempo, como por ejemplo, que diversos _sindicatos en huelga participen en una misma marcha. Pero en este tipo de movilizaciones, la unidad es algo meramente formal, donde se carece de una reivindicación unificadora y la participación de cada fuerza se da solo en términos de potenciar una expresión conjunta de protesta que tiene a la base múltiples reivindicaciones desarticuladas unas de otras. Desde este punto de vista, medidas en apariencia sumamente radicales -como incluso algunos paros sindicales nacionales- pueden ser un simple desfogue de malestar si es que -como ha ocurrido- éstos no concentran las fuerzas en torno a objetivos únicos susceptibles de ser alcanzados por la vía de la imposición o la negociación. Lo que ocurre es que ciertos análisis o enfoques del movimiento sindical presuponen, por principio (o por necesidad política) la unidad del movimiento, de manera que las luchas parciales son siempre percibidas como manifestación de ese su puesto sujeto único.

En el modo como actualmente los obreros encaran la situación, se colocan en un dilema frustrante explicado así por un dirigente metalúrgico despedido: "si no luchamos estamos jodidos, si luchamos también estamos jodidos". Es que, como reconocen algunos dirigentes, los obreros se hallan ante una situación en que el tipo de propuesta que se necesita excede por mucho las iniciativas aisladas y exige un planteamiento conjunto respecto de qué hacer ante la crisis. Es decir, el sindicalismo peruano tendría ante sí la posibilidad y necesidad de un nuevo eje articulador de tipo político, pero no en el antiguo sentido de luchar contra tal o cual gobierno, sino en el sentido de luchar por algún tipo de política industrial congruente con sus intereses y los del país. Lamentablemente o felizmente -depende cómo se lo mire- ese es el nivel de desafío que tienen ante sí los sindicatos, porque se ha llegado a una situación en la cual la solución del problema productivo de cualquier empresa toca las líneas básicas de las políticas económicas.

Si de esto será o no capaz el movimiento sindical para re-articularse, es otro problema. Pero un intento en esa dirección, al parecer difícilmente podría circunscribirse a una mera propuesta de reactivación industrial, porque la crisis entre otras cosas, cuestiona el propio modelo industrial y nos obliga a preguntarnos si no será necesario reestructurarlo.¹⁰ Si este fuera el caso, los obreros requerirían un elevadísimo nivel de conciencia política que hiciera para ellos aceptables algunos cambios que los afectarían sectariamente, como por ejemplo, determinadas prioridades en

¹⁰Javier Iguíñiz, "¿El Fin de la Industria Nacional?" 30 Días, en abril 1984.

detrimento de otras. ¿Esta disposición se podría esperar de una clase con una historia reciente de fragmentación política y asentada sobre una muy heterogénea estructura económica? La otra cuestión es si los partidos políticos y las direcciones sindicales están dispuestos a generar el liderazgo necesario que haga posible un proyecto de esa envergadura.