

# *Formas de pago y aumentos automáticos en la industria textil*

*Armando Pillado*

## **El Problema Examinado**

La rama textil agrupó, a inicios de la década de los setenta, más del 15% de la PEA obrera ocupada en el conjunto de la industria, la mayor proporción de trabajadores en rama industrial alguna. Hacia 1977, ya dentro del esquema económico fondomonetarista, la rama textil sufrió una caída importante en sus volúmenes físicos de producción, debido a los recortes en el apoyo crediticio del Banco Industrial; por su mayor dificultad para elevar precios internos por sus características menos oligopólicas, en comparación con otras ramas industriales; y a pesar de que, un año antes, en Junio de 1976, violando convenios colectivos del año 1945, se congeló -hasta 1980— el reajuste automático de remuneraciones<sup>1</sup>.

El repunte textil en 1978 y 1979 descansó fundamentalmente en un elevado aumento en subsidios y en el apoyo de la banca de fomento, al amparo de la Ley de Promoción de exportaciones no tradicionales (DL 22342, de noviembre 1978), que

autorizó además incentivos tributarios y liberalizó la contratación de un mayor número de trabajadores eventuales. Desde 1980, con la paulatina contracción de la demanda interna, con la rebaja arancelaria introducida por el Gobierno de Belaunde, y con la incesante acumulación de deudas -frente a la cual los posteriores aumentos crediticios devinieron estériles— solamente se sostuvo en buen pie una parte de la industria textil de exportación, aquélla afirmada en los mejores costos comparativos de las fibras peruanas de algodón y alpaca.

Así, el índice físico de producción del conjunto de la rama textil descendió desde 1980 en 21.5% en 4 años, hasta situarse en un índice físico de 89.0 en 1983, frente al índice 100.00 de diez años atrás. A inicios de 1983, un 47% de los trabajadores industriales afectados por la crisis fueron trabajadores textiles, dos tercios de los cuales enfrentaron la suspensión temporal de sus labores, y el tercio restante la reducción de jornada o el despido. Sin problemas de suspensión o reducción de personal

solamente hubo 12 empresas textiles de un total de 37 cncucstadus por esa fecha. (Encuesta CEDAL Textil, Oet. 82-Mar. 83).

Esta situación laboral, si bien es originada por la crisis y por la actitud empresarial frente a ella, también es en gran medida explicada por la desmovilización sindical en que han caído los sindicatos textiles, agrupados en la FTTP. Mientras los empresarios textiles sostienen que la depresión salarial, las reducciones y los despidos son un reflejo exacto y directo de la situación económica, los sectores más radicales del movimiento sindical textil afirman que la situación que padecen deriva casi exclusivamente de la conducta subjetiva de los dirigentes predominantemente apristas de la mencionada Federación, cuya actitud —argumentan— reposaría en la mantención del adormecedor sistema automático de reajuste de remuneraciones. Los textiles, se dice, a diferencia de quienes efectúan negociaciones colectivas, no son proclives a luchar por mejores salarios y por defender sus puestos de trabajo. También se ha llegado a afirmar que en países como Alemania, Japón o Suecia, donde se regulan los salarios por negociación colectiva, existe una progresión más rápida de éstos que en países como Italia, donde el reajuste automático está más difundido.

Sin entrar a calificar las intenciones y actitudes de la dirigencia de la FTTP, nos interesa en este artículo refutar la segunda posición; es decir, el hecho de que haya sido el reajuste automático por sí mismo el que haya generado pasividad sindical y mejoras remunerativas o laborales inferiores a las ventajas que en estas materias habría generado la negociación colectiva directa anual.

En cuanto a la pasividad sindical, pensarnos que ésta tiene su origen más bien en los regímenes de pago a destajo prevalentes en la industria textil; inherentes, a su vez, a las características productivas específicas de esa rama en el Perú. Opinamos que, por otro lado, las mejoras remunerativas y laborales, donde no predomine el destajo, son mayores cuando existe reajuste automático; y que éste ha sido, en todo caso, un factor importante en la ruptura del inmovilismo sindical textil. En el caso de

los países industrializados comparados, consideramos que el ritmo de aumentos salariales que haya tenido lugar depende básicamente de muchas otras variables, no contempladas en la argumentación.

### Los Regímenes de Pago en la Rama Textil

La industria textil en el Perú ha tenido una amplia y temprana expansión histórica, caso usual en todos los procesos de industrialización de América Latina, asentados inicialmente sobre la fabricación interna de bienes de consumo Final.

Su temprano desarrollo y peso relativo están indicados por el 20% de la mano de obra que ocupaba dentro de la industria nacional total en 1955 (la industria alimenticia ocupaba el 33%), mientras las demás ramas de mayor peso ocupacional apenas superaban, cada una, un 6% de la población industrial. Su antigüedad actual está además indicada por el disminuido 13% de la PEA industrial que ocupó en 1975, debido a que tuvo entre 1955 y ese año la tasa de crecimiento ocupacional más baja. Pero aún con ese 13 por ciento de trabajadores industriales, la rama textil sigue ocupando en la actualidad el primer o segundo lugar en la proporción de trabajadores industriales (Cuadro 1).

En virtud de su extensión, la industria textil alcanzó rápidamente un alto grado de especialización productiva entre sus distintas unidades. La introducción de fibras sintéticas acentuó aún más este grado de especialización, llegando a haber gran número de fábricas y secciones con tecnología, procesos y productos nítidamente diferenciados: hilados de tipo A, B o C de algodón. Pima, tanguis o común; tejidos X, Y o Z de telas de estas variedades de algodón y de fibras sintéticas de diferente conformación y calidad, etc. Esto generó una gran gama de obreros y técnicos especializados en distintos procesos productivos, al punto de que fue creada la primera Facultad Universitaria por rama industrial para atender esta complejidad en la UNI. El resto de la industria —con excepción de Metalurgia, Pesquería y Petróleo, posteriormente creadas— se ha atendido por cursos dentro de las facultades de Ingeniería.

Cuadro 1

Ramas Industriales con Mayor Población Trabajadora

Rama	Obreros		Crecimiento 20 Años		
	1973	(%)	1975	1955	Aumente
20. Alimentos	25,348	(15.0)	73.9	33.0	— 10%
23. Textil	24,721	(15.2)	13.1	20.0	43%
24. Calzado y confecciones	16,614	(10.4)	8.2	4.2	159%
31. Productos Químicos	10,785	( 6.8)	8.8	4.2	350%
33. Min. No Metálicos	11,669	( 7.3)	6.4	6.3	118%
35. Productos Metálicos	9,544	( 6.0)	6.4	3.3	315%
Total Industria	159,237	100.0	100.0	100.0	113%

FUENTE: *Desarrollo de los Sectores Urbano-Industriales en el Perú, 1950-1976*; José Blanes J., Tesis Magister CCS-S-Sociología, PUC, Abril 1978, pp. 242-245.

ría Mecánica e Industrial, de contenido más genérico.

En razón de su antigüedad, cada proceso textil ha modernizado o variado su tecnología un sinnúmero de veces, multiplicando aún más la variedad de procesos, haciendo que se distinga uno del otro por su modernidad técnica y por la distinta maquinaria empleada.

De otra parte, hay otra característica adicional que aquí nos interesa relevar: una mayor independencia y diferenciación del mercado que cada unidad productiva textil atiende, en relación a lo que ocurre en las otras ramas industriales de gran peso ocupacional. Esta independencia del mercado ha determinado un alto grado de competencia entre las unidades, y una cierta dificultad de orientar la producción de cada fábrica hacia productos finales únicos que sirvan como referente obligado para la gran masa de trabajo social que los haya producido. Al igual que los demás factores antes mencionados, esta producción inarticulada incidirá en un tipo de régimen de trabajo muy fraccionalizado e individualizado, como veremos después.

Los datos del Cuadro 2 nos muestran cómo en 1973 la producción textil, compa-

rada con la producción de las demás industrias de gran ocupación, tiene una proporción muy alta (la 2a.) de su producción llevada a cabo en unidades grandes, y nos muestra cómo sus 20 mayores empresas, en consecuencia, concentran un porcentaje bajo de la producción total de la rama, perfilando el *mayor grado* de 'competencia existente entre las ramas comparadas. De sus 658 establecimientos totales, la rama textil tiene 62 considerados grandes (el 9.4% del total); y, los 20 más grandes de estos 62 controlan solamente un 39% de la producción total de la rama, contra alrededor de 60% en las ramas *alimentos y minerales no-metálicos*; y contra 42 a 45% en las ramas *calzado, química y metálica simple*.

También observamos que la rama textil tiene la mayor cantidad de empresas grandes del conjunto de empresas grandes de la industria del país, con 62 de un total de 280.

Esta gran diferenciación técnica y de mercados en la rama textil, en una situación de elevada competencia entre sí, obligó a que cada empresa grande —particularmente las menos modernas— buscara

Cuadro 2

**Concentración de la Producción en las Ramas de Mayor Peso Ocupacional  
(1973)**

**Dimensión de los Establecimientos**

Ramas	% VBP en 20ME	No. Grandes (%)	No. Medianos (%)	No. Pequeños (%)	No. TOTAL (%)
20. Alimentos	59.4°/o	49(3.6%)	100(7.4%)	1,209(89.0%)	1,358(100.0%)
23. Textil	39.1°/o	62(9.4%)	52(7.9%)	544(82.7%)	658(100.0%)
24. Calzado	44.5%	4(0.5%)	44(5.0%)	837(94.5%)	885(100.0%)
31. Prod. Químicos	41.8%	58(12.8%)	37(7.8%)	377(79.9%)	472(100.0%)
33. Min. No Metál.	61.3%	9(2.2o/o)	74(17.8%)	331(78.0%)	414(100.0%)
35. Prod. Metálicos	41.9 %	9(1.8%)	21(4.3%)	457(93.9%)	487(100.0%)
Total Industria	28.0 %	280(3.9%)	807(11.0%)	6,221(85.1%)	7,308(100.0%)

FUENTE: José Blanes J., op. cit.

continuamente compensar sus desniveles productivos con una sobreintensificación del trabajo, originando y consolidando entre una gran gama tan variada y extensa de trabajadores el método del *destajo*. La rama textil tiene en la actualidad un 90°/o de trabajadores *destajeros* y mixtos, y solamente un 10°/o de jornaleros, la proporción de *destajeros* más alta entre los trabajadores asalariados de rama alguna de la producción en el Perú.

Es así que cualquier mecanismo de elevación de salarios que se pactase automático o directo- iba a operar no sobre *cantidades homogéneas o comunes* de aumento, que son las que unifican el sentir y la acción sindical de los trabajadores, sino sobre *cantidades individuales* y muy heterogéneas; y en estas condiciones la posibilidad de una presión organizada y conjunta solamente es apta de brotar ocasionalmente cuando se suman muchas disconformidades individuales.

Así, el reajuste automático en su

versión aplicada al *destajo* apareció como el mecanismo más adecuado para la elevación continua de estas cantidades individuales: sobre una base mínima de *S<sub>j</sub>*. 7 en la fecha de su instauración (1945), se elevó esta base hasta *S<sub>j</sub>*. 60 en base a aumentos de la productividad del trabajo situados por encima de un volumen estándar de producción individual de hilo, tela, etc. producidos por cada trabajador. En previsión de elevaciones muy, sustanciales de estos volúmenes, por efectos de mejoras de maquinaria, se pasó a estándares de velocidad, número de golpes y diámetro del hilo por máquina, de modo de garantizar que en algunos casos los trabajadores no ascendieran dentro de la escala de la base salarial por razones distintas de la intensificación de su propio trabajo.

Es recién sobre esta base salarial, así determinada —que no es otra cosa que una tarifa por cada producto diario entregado—, que se aplica a los *destajeros* automáticamente el índice de precios por costo

de vida. Toda elevación adicional de salarios también está atada al destajo, puesto que las primas complementarias existentes agregan una cantidad *porcentual* (10<sup>o</sup>, hasta ahora) referida al salario a destajo. El destajo, en definitiva, conforma en el caso textil una base material sólidamente determinada, debida a las condiciones de producción específicas de la rama<sup>2</sup>.

Esta relación mutua, existente entre las condiciones específicas en que se da la producción y la existencia del régimen de destajo, se puede comprender mejor si tomamos como ejemplo el caso de los trabajadores del sector eléctrico que laboran en una Central de generación. Allí, ningún trabajador puede basar el aumento de sus ingresos diarios en los productos de su trabajo individual, porque los kilovatios de energía que entrega la central son el único resultado productivo físico del trabajo del conjunto. No hay productos finales específicos de cada sección o de cada trabajador que puedan ser producidos a un ritmo diferente del ritmo de producción que marca el producto final, que son los kilovatios. Es decir, no es posible que los trabajos de reparación de paletas generadoras o el rebobinado de alambre de cobre se independice de las necesidades de generación globales, y que los trabajadores que efectúan esas tareas pacten trabajos a contrata (o a destajo) individual por producto entregado, con miras a elevar estas entregas para ganar más.

Tampoco es posible, en el caso de la central, considerada como conjunto, que todos sus trabajadores puedan independizar la producción de energía eléctrica diaria y acrecentarla, fuera de la demanda más o menos rígida del sistema de transmisión eléctrica que la solicita. Esto ocurre por la estrecha articulación o complementariedad que existe entre ambas fases de la producción. Por eso tampoco el trabajo de conjunto de estos trabajadores, en bloque, puede quedar sujeto a un régimen de pagos *por producto*, ya que este producto diario no puede ser un lateralmente acrecentado.

Esta mayor diferencia frente a la cantidad de producción diaria -supuesta una determinada productividad del trabajo, claro está- permite, en el ejemplo de la central eléctrica, que exista un régimen as-

lariado a *jornal*, en el que se paga diariamente el *trabajo* medido en horas, y no sus resultados medidos en productos. De estas condiciones objetivas resulta habiendo una mayor facilidad para enfrentar, sin desviaciones individuales, los pedidos de aumento de remuneraciones. Y, con ello, existe una mayor proclividad a alcanzar un grado de sindicalización y acciones conjuntas muy alto. Para el jornalero eléctrico, pues, el aumento individual pasa obligadamente por el aumento general; y es allí donde radican las dificultades principales de los trabajadores textiles, que son fundamentalmente destajeros.

El reajuste automático en ambos casos opera de manera favorable sobre una condición previamente dada, y no es en ningún caso responsable del comportamiento sindical, que más bien deriva de esa condición previa. El reajuste automático no es, en la rama textil, más que un *destajo actualizado*; que apenas pone al día, según la elevación de precios, a la base individual de este destajo. Lo que, en todo caso, convierte al régimen de destajo textil en el mejor de los destajos<sup>3</sup>.

Los pocos jornaleros textiles que existen, lo son porque en los oficios específicos que ocupan no es posible que un trabajador por iniciativa propia eleve sus cantidades de producción. Aparecen ligados a la reparación de máquinas o al ajuste de telares y a actividades donde no es dable para el empresario aumentar las cantidades de producto diario estimulando a los trabajadores con el pago por producto. Por su aislamiento, los jornaleros textiles, para elevar sus remuneraciones, han acudido más a la prolongación del trabajo diario individual durante horas extras, que a la exigencia común de un mejor pago por hora trabajada, cayendo también en una gran inactividad sindical.

Pero hay más. No solamente el automático textil optimizó los niveles económicos del régimen de trabajo a destajo, imperante en la rama; sino que, en los momentos de eclosión de la crisis económica, de gran inflación, se convirtió en foco central del ataque de los empresarios textiles, constituyendo el elemento de interés común más importante a defender por los

trabajadores.

En efecto, hasta 1975 los empresarios textiles peruanos buscaron alterar la base salarial individual determinante del destajo. En la crisis de 1968, y en la breve aceleración de la inflación que en esos años se produjo, los empresarios textiles buscaron -y obtuvieron— la reducción de la base salarial de algunos trabajadores, y consiguieron mayores facultades para "hacer y deshacer" en relación al mecanismo de reajuste entonces vigente. Pero desde la crisis desatada en 1975, donde los índices de costo de vida que reajustaban la base salarial textil empezaron a aumentar rápidamente, los empresarios empezaron a cuestionar al coeficiente de reajuste mismo. Manteniendo y reforzando el régimen de destajo, este destajo sin embargo fue atacado, para que dejara de ser el mejor de los destajos.

En efecto, por D.L. 21531 de Junio de 1976 se suspendió el sistema de reajuste automático textil (que sólo sería restablecido el 1o. de Enero de 1980, pero con nuevos índices constituidos a base de índices "regulados" por decreto, disminuidos en relación a su ritmo anterior de elevación); sólo se dieron aumentos unilaterales otorgados por dispositivos legales de Gobierno específicos para el sector textil, entre Enero de 1978 y Diciembre de 1979, bastante menores a la elevación del costo de vida durante el período<sup>4</sup>.

Frente a ello los trabajadores textiles reaccionaron y presionaron a su dirigencia a efectuar una huelga de 15 días en 1978, exclusivamente por la no derogación del automático. El reajuste automático, a pesar de su calidad de mero actualizador del destajo individualista e inmovilizador, se convertía, con la inflación desmesurada, en el único catalizador de una lucha común, aun cuando ésta haya ocurrido apenas para volver a bases individuales superiores. Esta lucha se desarrolló ininterrumpidamente hasta una huelga general textil de un mes y medio en 1980, y terminó en la restitución del automático con los índices disminuidos que mencionamos antes, y con la división de la Federación, por diferencias principalmente en torno a este punto<sup>5</sup>.

Una vez reinstaurado el automático, aunque con índices de nivel menor al que correspondería según los incrementos de costo de vida desde 1976, la acción sindical conjunta fue cediendo paso nuevamente a la acción individual: cada trabajador textil volvió a depositar en la intensificación de su trabajo, bajo el régimen de destajo, la posibilidad de su mejora salarial.

No se puede, pues, asociar mecánicamente al reajuste automático con el inmovilismo sindical en el caso textil, sin antes observar el carácter *supeditado al destajo* del reajuste automático allí aplicado; y sin examinar cómo, en las condiciones de crisis, el automático llegó a cumplir un rol dinamizador, exactamente inverso al que se le asigna.

### Las Ventajas del Reajuste Automático

Un mejor señalamiento de las ventajas remunerativas y laborales que puede otorgar el reajuste automático se obtiene examinando un tipo de automático que regule una base salarial a jornal, y no a destajo. Siguiendo el ejemplo del punto anterior, observaremos para ello el caso de los trabajadores eléctricos, típicos jornaleros en su mayoría, como señalamos; quienes obtuvieron el mecanismo de reajuste automático a su remuneración básica por convenio colectivo, pactado en 1978 por la Federación de Luz y Fuerza<sup>6</sup>. Presentan, además, pliegos anuales por condiciones de trabajo.

En el Cuadro 3 comparamos los niveles remunerativos de la rama eléctrica con las ramas industrial y minera, que presentan anualmente solicitudes de aumento al básico a través de negociaciones colectivas directas entre 1973 y 1980.

Allí vemos claramente, que mientras en 1980 los sueldos y salarios básicos formalmente vigentes en la rama electricidad (sin incluir los aumentos automáticos trimestrales al básico que sólo formarán parte del nuevo básico un año después) índices de 100 y 111 mil en su poder adquisitivo real con respecto a 1978, los sueldos y salarios básicos de la minería y la industria alcanzaron comparativamente índices ubicados solamente entre 58 y 89;

Cuadro 3

Indices de Deterioro Real en 1981 de las Remuneraciones  
con Negociación Colectiva  
(3 Ramas/Base 1978)

		Base 1973			Base 1978	
		1973	1978	1980	1978	1980
Sueldos Básicos:	Minería	100	41	40	100	98
	Industria	100	54	31	100	58
	Electricidad	100	53	53	100	100
Sueldos Totales:	Minería	100	51	49	100	99
	Industria	100	59	48	100	81
	Electricidad	100	52	85	100	162
Salarios Básicos:	Minería	100	51	45	100	89
	Industria	100	66	43	100	65
	Electricidad	100	75	83	100	111
Salarios Totales:	Minería	100	68	54	100	111
	Industria	100	78	74	100	105
	Electricidad	100	76	136	100	180

FUENTE: Los datos 1973 provienen del *Diagnóstico de la Realidad Nacional* - Sector Trabajo y Seguridad Social, OSP-M. Trabajo 1977, Cuadros Nos. 9 a 12 (tipeo).

Los demás datos provienen del *Anuario Estadístico del Sector Trabajo 1980*, DGE, Junio 1981, Cuadros Nos. 37 y 38.

y, sólo para el caso de los sueldos básicos de la minería, excepcionalmente, se alcanzó 98. Lo que en cualquier caso significa un deterioro real de los básicos respecto a 1978. Con los aumentos automáticos acumulados no-vigentes el índice de los básicos en la rama electricidad se incrementa a cantidades mayores de 100 y 111.

Si tomamos los aumentos *totales* (que sí incluyen estos aumentos automáticos no-vigentes, más beneficios), vemos que, mientras en 1980 las remuneraciones totales de la minería y la industria se situaban entre índices de 81 y 111, la remuneración total de los trabajadores eléctricos se situaba entre 162 y 180.

Es decir, los sueldos y salarios básicos y totales en la rama eléctrica, que habían caído entre 1973 y 1978 a la mitad y a 3/4 de su poder adquisitivo inicial, más que se recuperaron con solamente *dos años*

de vigencia del automático, mientras en las otras dos ramas —exceptuando los salarios totales en la minería— las remuneraciones se deterioraron aún más en el mismo lapso.

En la actualidad, los últimos aumentos no hacen sino consolidar la tendencia anterior (véase el Cuadro 4).

Una comparación más homogénea de los resultados económicos del automático es la que resulta de comparar entre sí los aumentos de remuneraciones obtenidos por dos federaciones. El tipo, fuerza o dificultades en la negociación es distinta en el caso de un pliego federado a cuando no lo es. En esta comparación, los aumentos obtenidos en promedio por la Federación de Luz y Fuerza tanto en básicos acumulados como en ingresos totales han sido mayores que los de la FEB durante todo el período de gobierno de Belaunde, Y esto ha ocurrido no obstante que la FEB tiene

una composición más alta en empleados, que por lo general se traducen en remuneraciones más elevadas que en los sindicatos con mayor proporción de obreros.

En el Cuadro 5 vemos cómo, mientras Luz y Fuerza sin los aumentos de gobierno habidas hasta 1981 - habrá incrementado sus remuneraciones totales en 982 mil soles entre Junio 1980 y Junio 1984, la FEB lo habrá hecho en sólo 479 mil soles.

La desaparición de los aumentos de Gobierno para los sindicatos con negociación colectiva desde 1981, reemplazados por las cláusulas de reajuste, marcan un mayor distanciamiento de la brecha Luz y Fuerza/FEB en los períodos subsiguientes, ya que esta supresión no afectó a Luz y Fuerza.

El aumento en *básicos acumulados*

de Luz y Fuerza ha ocurrido en progresión más rápida todavía que la de sus aumentos totales: mientras Luz y Fuerza los elevó de 73 mil a 219 mil (incluyendo 14 mil aplicables al básico conseguidos por negociación directa en 1981), la FEB los ha incrementado de 45 mil a 147 mil. Hoy el componente del ingreso percibido como básico en Luz y Fuerza se mantiene en un 74%, igual que en Junio 1980, mientras en la FEB ha descendido a un 57%, cuando en aquella fecha era de 62%. Como la parte del básico dentro del total de ingresos percibidos se computa para gratificaciones, horas extras, y, sobre todo, para el Fondo de Pensiones, el aumento de Luz y Fuerza es mucho más destacable todavía.

Veamos ahora (Cuadro 6) la potencia de cada Federación en sus pliegos de bonificaciones. Mientras en 1980 el pliego

**Cuadro 4**

**Algunos Principales Aumentos al Básico por Negociación Colectiva  
1983**

	<b>Aumento Inicial al Básico</b>	<b>Aumento Promedio Anual</b>	<b>Aumento Acumulado Anual</b>
<b>Minería:</b>			
Millotingo	100,000	119,000	149,000
Castrovirreyña	90,000	115,500	159,000
Centromin-Lima	60,000	80,500	123,000
<b>Industria:</b>			
Muestra 45 empresas	50,000	63,700	84,900
(a) privadas con aum. imp.	63,000	77,700	101,500
(b) empresas públicas	98,600	123,000	162,900
Lavaggi Hnos.	103,500	127,110	166,500
Industrias Pacocha	100,000	124,375	162,500
Molitalia	102,000	126,750	168,000
<b>Electricidad:</b>			
Electroperú (Reajuste automático)	66,800	210,800	390,000
	(1er. trimestre)		



## Cuadro 5

Comparación de Remuneraciones  
FEB vs. Luz y Fuerza (Junio)

	1980	1981	1982	1983	1984
	s/.	S/.	3/.	S/.	S/.
FEB: Remun. básica promedio	45,000	78,000	147,000	202,000	347,000
Remuneración total	73,000	154,000	257,000	361,000	552,000
Ly F: Remun. básica acum.	73,000	129,000	219,000	440,000	880,000(e)
Remuneración total	103,000	180,000	297,000	579,000	1090,000

FUENTE: Convenios FEB y Luz y Fuerza 1980 a 1984. Para este último año se consideran sólo las 4 bonificaciones por condic. de trabajo más importantes.

de bonificaciones de Luz y Fuerza obtuvo un aumento promedio de S/. 21,300 mensuales de aplicación inmediata (para no mencionar puntos como préstamos de vivienda, etc. que fueron pactados para su aplicación posterior), menor a las bonificaciones de la FEB en un 32%; en 1984 el monto promedio obtenido por Luz y Fuerza ha sido muy superior al de la FEB, excediéndolo en 41%.

## Cuadro 6

Bonificaciones Luz y Fuerza Vs. FEB  
(vigencia de convenios: 1 julio de cada año)

	1980/81	1983/84
	s/.	s/.
Bonif. x Pliego FEB	28,250	46,400
Pliego bonif. Luz y Fuerza*	21,300	65,600
Ratio: LyF/FEB	0.75	1.41

(\*) Sin consideraren 1980/81 puntos de aplicación posterior, también conseguidos (Préstamos Vivienda, categorización, etc.). Para 1984, sólo se consideran las 4 principales bonificaciones (refrigerio, cónyuge, hijo, escolar).

FUENTE: Convenios c/u. cit.

No es casual que el Ministerio de Trabajo se negara rotundamente a siquiera tratar el punto de reajuste automático que incluyeron —sin éxito— en sus pliegos, ya desde 1981, sindicatos tan combativos como el de ESAL o la propia FEB, entre otros. El Gobierno parece estar particularmente preocupado de que no cunda el "mal ejemplo" de esta significativa conquista laboral. El caso de la derogación del automático textil en 1976, al que nos referimos con mayor atención más adelante, es un antecedente de dicha preocupación; y la recomendación del FMI de no, aplicar reajustes como el sábana desde 1.1.84, que el Gobierno y las empresas eléctricas han implantado en abierta violación de los pactos de 1979, su más reciente expresión.

## Los Aumentos en Países Desarrollados

El argumento en el que se afirma que en los países industrializados se da un aumento de salarios más rápido cuando hay pliegos directos, es, por decir lo menos, apresurado.

Los niveles salariales de cualquier país, en términos generales, están determinados por el crecimiento económico, los períodos de auge y crisis, los niveles de empleo y tecnificación de la mano de obra, y las condiciones políticas que permitan un grado determinado de organización sindi-

cal. Es un error asociar mecánicamente el nivel de progresión salarial con la existencia o no del reajuste automático.

Observando los aumentos ocurridos en los seis principales países industrializados, veremos que éstos se explican mejor por la acción de las variables mencionadas (Cuadro 7).

Entre 1970 y 1975 Japón tuvo los mayores aumentos, dado que ha tenido el mayor crecimiento económico entre los países comparados, aun cuando sus aumentos de productividad no han sido los mayores durante el período.

Alemania, Francia e Italia mantienen en ese período ritmos de aumento semejantes entre sí, posiblemente debido a

que han tenido un índice de crecimiento similar (algo desfavorable a Alemania), y un aumento de productividad también muy parejo (ligeramente favorable a Alemania). Con estos dos factores igualados, las pequeñas diferencias de aumento de los salarios en estos tres países están presumiblemente ligados al grado de organización sindical y al espacio político existente en esos países, que parecen ser mejores en el caso de Italia y Francia. La existencia de la escala móvil en Italia, difundida desde fines de la década de los sesenta, no adjudica aparentemente ventajas especiales en este período.

Inglaterra, por su parte, ha tenido el índice 1970-75 más bajo de crecimiento, y apenas supera a Estados Unidos en el

Cuadro 7

## Aumentos y Crecimiento en Seis Países Industrializados

	Aumento de Salarios*		Índice de Crecimiento** (% exports.)		Aumento de Productividad***	
	1970-75	1975-80	1980-85	1975-80	1980-75	1975-80
Japón	3.13	1.95	1.45	0.72	1.18	1.45
Alemania	2.67	1.79	0.94	0.83	1.30	1.25
Francia	2.63	1.66	1.06	1.00	1.25	1.27
Italia	2.58	2.00	0.96	0.94	1.28	1.29
Inglaterra	2.16	2.09	0.75	1.04	1.15	1.06
EE. UU.	1.48	1.51	0.92	0.93	1.11	1.14

(\*) En dólares por hora corrientes (manufactura), al inicio y fin de cada período. La cifra es el cociente del salario final sobre el inicial de cada período.

(\*\*) Obtenido comparando la participación porcentual de cada país en la exportación mundial total de los países de la OCDE al inicio y fin de cada período.

(\*\*\*) Obtenido de la producción industrial manufacturera a precios constantes en la moneda de cada país, y el número de trabajadores en la manufactura, según definición de la OCDE (Economic Surveys). Las cifras son el cociente del valor final sobre el inicial de cada período.

FUENTES: Salarios 1970-75: R. Hyman, cit por Roberto Pizarro en *Comercio Exterior*, Abril 1981, p. 397. 1975-80: QECD, *Main Economic Indicators*, Noviembre 1983, pp. 84-168.

Exportaciones:

1970-75: H. Magdoff, cit. *Comercio Exterior*, idem., p. 394.

1975-80: OECD, cit, p. 29.

Productividad:

1970-75: I. Mandel, cit, *Comercio Exterior*, idem. p. 397.

1975-80: OECD, *Economic Surveys: Japón* (Julio '83); *Alemania* (Junio '82); *Francia* (Marzo '83); *Italia* (Diciembre '82); *Inglaterra* (Febrero '83); *Estados Unidos* (Junio '82).

incremento de su productividad. La mayor elevación salarial de Inglaterra frente a este último, durante este período se explicaría solamente por el grado de fuerza de su sindicalismo en comparación al tradeunionismo norteamericano.

En el período 1975-80, la elevación de salarios en Inglaterra e Italia es superior a la del resto de los países comparados.

En el primer caso, aparentemente debido a que la mejora relativa de Inglaterra en la participación mundial de exportaciones contrarrestó sus bajos niveles de aumento de productividad. Pero esto es poco factible, porque la segunda variable tiene más incidencia en los aumentos salariales. Más bien, otra vez, parece haber actuado el poder relativo de negociación sindical británico. Italia, con incrementos de productividad e índice de exportaciones cercanos al promedio de los países comparados, ha basado el mayor incremento de sus salarios, sin duda, en la mayor generalización del reajuste automático en su país. Evaluaciones recientes de la propia OCDE (Economic Survey 1982-83: Italy) imputan los ritmos de aumento salarial en los años '70 en Italia fundamentalmente al cambio en el sistema de fijación de salarios, por el cual desde 1969 empezó a incidir más la indexación salarial que la negociación colectiva dentro del sistema dual que venía determinando los aumentos. En nuestro medio, el Dr. Mario Pasco —asesor laboral del actual Gobierno— admite: "La escala móvil (italiana)... había sido la máxima conquista laboral. La negativa a suprimirla, o siquiera moderarla, había sido lema y grito de batalla de los sindicatos, así como blanco permanente de todos los ataques empresariales". (Análisis Laboral, Enero 1984).

En todo caso, pues, en los países desarrollados comparados, aquellos trabajadores que basaron más sus aumentos en reajustes automáticos tuvieron incrementos de salarios que rebasaron los parámetros de la productividad y el crecimiento económico.

## Soluciones a la Situación Laboral Textil

Una propuesta de solución a la situación de los trabajadores textiles, lejos de apoyar la derogación del automático, tendría que analizar las posibilidades existentes en esa rama de llegar a un régimen de trabajo "jornalizado" mucho más extendido que lo que está en la actualidad; y analizar también la relación que vaya a existir entre el reajuste automático y el mejor régimen de trabajo posible de alcanzarse.

E insistimos aquí, que de prevalecer tanto el destajo como el jornal, el automático resulta en ambos casos conveniente.

En esta dirección, un rápido reexamen de las condiciones productivas en la rama textil nos permite afirmar que la implementación de un régimen de pago *por jornada*, extendido a todo el conjunto de sus empresas, es sumamente difícil. Por su bajo grado de eslabonamiento mutuo, y con el nivel existente de competencia de unas empresas textiles con otras, no se ve en la rama textil la posibilidad de que una demanda más o menos coordinada y rígida —como la que existía en el caso de un sistema de transmisión eléctrica que fija pautas a la producción de las centrales que lo abastecen— permita que el trabajo global realizado dentro de cada empresa adquiera un alto grado de indiferencia respecto de la búsqueda acelerada de incremento del producto diario fabricado. Y menos, cuando en período de crisis el grado de competencia entre las empresas de una misma rama se acentúa.

Al estar cada empresario impedido de incrementar al máximo los productos diarios que fabrica, libre de una demanda rígida, buscará efectuar pagos a sus trabajadores por *producto* entregado y no por horas trabajadas, ya que esto último se da cuando los productos adicionales que se pudiesen entregar con la sobreintensificación del trabajo no puedan ser fácilmente colocados.

Siguiendo este razonamiento, el destajo sí es erradicable donde la demanda esté estacionaria y sin perspectivas inmediatas de ampliación. En las fábricas textiles donde esto se está dando, bastaría transformar la base salarial individual que constituye actualmente el destajo en un *salario*

por *jornada*, convirtiendo la cantidad de productos promedio entregados en los últimos meses por cada trabajador en un jornal fijo, y estableciendo con ello una escala de jornales típica para cada empresa.

Con ello los futuros aumentos no estarían supeditados, a esfuerzos individuales de los trabajadores, sino al incremento porcentual —o en cantidades fijas— de los jornales percibidos, surgiendo así una base forzosamente común para la obtención de aumentos, y fortaleciéndose con ello la actividad sindical. El reajuste automático otorgaría su más alto nivel a estos porcentajes o cantidades fijas de aumento.

Para los trabajadores a destajo de fábricas textiles en expansión, donde la remoción del destajo es casi imposible, sería conveniente que buscaran ampliar la base actual del cálculo, que es la producción *unipersonal*, hacia un referente de producción más amplio.

Si es posible, se debería llegar a utilizar como referente el volumen total de productos físicos de la planta, buscando un indicador basado en una canasta física de productos donde se pondere a cada uno según su valor dentro de la producción total.

Es decir, si en la base salarial del pago a destajo actual se asigna puntos a cada trabajador según el volumen que produzca, y luego se multiplica esto por una tarifa individual pactada en función de la eficacia anterior de ese mismo trabajador, no hay motivo para que en el futuro no se pueda asignar un puntaje común a un —mayor número de trabajadores, involucrados en un proceso articulado por sección, por fábrica, o aún por fábricas complementarias dentro del sector textil.

Luego, este puntaje común, que será también función del producto entregado —ahora por un *colectivo* de trabajadores y no aisladamente por un solo trabajador— se multiplicaría por una tarifa pactada, que podría mantenerse para cada trabajador según la última tarifa que haya tenido, y actualizándola a futuro con una valoración continua de la dificultad de la

tarea y de la calificación adquirida por el trabajador en su puesto de trabajo. El reajuste automático como antes señalamos, ajustaría la base salarial común de acuerdo al costo de vida.

De esta manera, si bien se mantendría el régimen de destajo, se erraría al menos parcialmente la vía individual de elevación de salarios, haciendo necesario que cada trabajador recurra a un esfuerzo mancomunado: y, lo que es nuestro propósito, que propenda más fácilmente a una *acción* mancomunada que fortalecerá la actividad sindical.

En el corto plazo, mientras continúa el régimen de trabajo actual y las débiles condiciones sindicales que origina, el reajuste automático continuará siendo resistido por el empresariado textil: y por esta misma razón será el principal elemento unificador de las luchas textiles. En el mediano plazo, al irse alcanzando un mayor vigor sindical con la jornalización de las fábricas textiles estancadas y con la instauración del destajo grupal ampliado —según hemos propuesto— la lucha por el restablecimiento de los índices de reajuste sustraídos entre 1976 y 1980 (a ser aplicados sobre las nuevas bases salariales), será por mucho tiempo el objetivo de mayor importancia del sindicalismo textil.

Con ello se irán obteniendo no solamente mejores aumentos, sino una mayor ampliación periódica de las bonificaciones y de las condiciones de trabajo; y aún de la ingerencia de los sindicatos textiles en la política del sector, como sucede en Luz y Fuerza y Siderperú, ambos con reajuste automático.

Creemos haber demostrado a través de todo lo expuesto que el reajuste automático generalmente contribuye de la mejor manera a mejorar los niveles remunerativos básicos, las bonificaciones, las condiciones de trabajo, la perspectiva sectorial y la energía sindical de quienes lo hayan adoptado. Y que en ningún caso concreto —como hemos visto para la rama textil— el automático ha generado por sí mismo pasividad sindical, sino más bien una dinámica combativa y favorable.

## NOTAS

1/ Por este efecto, los salarios reales textiles descendieron de 100.0 a 60.5 entre 1976 y 1980.

2/ Conversación con Uladisiao Vásquez, ex-Secretario General de Credisa División Textil; y Miguel Portocarrero, Equipo de Asesoría Sindical Textil, CEDAL, Febrero 1982.

3/ Un indicador del buen impacto económico del reajuste automático en el destajo textil lo tenemos en la comparación entre los mayores salarios calificados, de distintas ramas hechas por el Ministerio de Trabajo en Junio de 1982.

En el siguiente cuadro vemos cómo en Junio 1978 -aún con el reajuste automático "regulado" durante dos años- los textiles mantenían el 1er., 3ero. y 5to. lugar en nivel remunerativo; mientras en Junio de 1980, con los efectos de su posterior derogación en 1978, los mismos oficios textiles descendieron al 2do. 4to. y 9no. lugares.

## SALARIOS BASICOS MAS ASIGNACIONES DE GOBIERNO

Oñciog Calificados	Junto 78 \$/.	Junio 80 S/.
Hiladero Textil	584 ( 5o)	1560 ( 2o)
Tejedor Textil	640 ( 3o)	1336 ( 9o)
Ajustador Telares	680 ( 1o)	1536 ( 4o)
Compositor Impta.	672 ( 2o)	1544( 3o)
Maquinista prensa	464 (14o)	1504 ( 5o)
Encuadernador	416 (14o)	1344 ( 8o)
Compositor manual	472(12o)	1376( 6o)
Mezclad, p. quím.	480 (1io)	1144 (13o)
Ajust. Maquinar.	488 ( 8o)	1116(14o)
Moldeador hierro	512 (6o)	1272(12o)
Enladrillador	512( 6o)	1336( 9o)
Montador de vigas	488 ( 8o)	1368 ( 7o)
Acabador cemento	488 ( 8o)	1304 (1io)
Electricista extemo	608 ( 4o)	1736 ( 1o)

FUENTE: Anuario Estadístico del Sector Trabajo. Cuadro No. 41;DGE, Junio 1981.

4/ Miguel Portocarrero A., Manual del Salario Textil, DECAL, 1981, p. 10.

5/ Conversación con Uladisiao Vásquez, cit., Febrero 1982.

6/ En 1979 se pactó adicionalmente la regulación "tipo sábana", por la que cada trabajador percibiría un aumento regulado sobre la remuneración básica promedio de cada empresa del Sector, igual en cantidad para todos. El porcentaje resulta así inferior para los estratos más altos.