

Jorge Parodi
2012

Los sindicatos en la democracia peruana

Jorge Parodi

CON UNA EROSIÓN DE APROXIMADAMENTE un 30% de los salarios reales y un 40% de los sueldos, unos 50 000 trabajadores despedidos de la industria y una situación de permanente inestabilidad de los puestos de trabajo, solía sorprender que el sindicalismo peruano durante el gobierno de Belaúnde (1980-1985) no lograra articularse para reivindicar la mejora de sus niveles de salario y empleo. La situación de decaimiento y dispersión de la lucha sindical durante el segundo belaundismo sorprendió aún más cuando se comparaba con el nivel de acción logrado por el movimiento en la década anterior, 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 ese gobierno, la capacidad de presión mostrada por el movimiento hizo temer a algunos —y esperar a otros— un desborde de las 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: la situación de deterioro de la capacidad adquisitiva y el contexto de libertades políticas. En el lenguaje de entonces: la agudización de la crisis daría lugar a un mayor auge de la lucha sindical que encontraría un terreno político más propicio para desarrollarse. Sin embargo, ello no ocurrió, a pesar de que al deterioro salarial se sumó un elevado número de desempleados en la industria. ¿Por qué? En este artículo nos proponemos responder esta pregunta, ana-

lizar las nuevas modalidades de la acción sindical surgidas en los últimos años y esbozar el desafío que enfrenta el nuevo gobierno democrático de Alan García ante los sindicatos.

1. Aquellos años setenta: 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 Alvarado (1968-1975), 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 de Perú —particularmente por medio de la Comunidad Laboral, que dio participación a los trabajadores en la propiedad, la gestión y las utilidades de las empresas—, el régimen militar no persiguió a la organización sindical, como temía la izquierda, sino que incluso la benefició abiertamente con algunas de sus medidas.

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

La formación de nuevos sindicatos se hallaba en un cierto estancamiento desde la segunda mitad del gobierno de Belaúnde (1963-1968), dándose frecuentes ceses de obreros que trataban de organizarlos e incluso el cierre y el despido masivo en empresas donde se lograba fundarlos. Al año siguiente de la promulgación de la Ley de Estabilidad Laboral, el promedio anual de sindicatos reconocidos aumentó en más del doble: de 160 (período 1965-1970) a 350 (1971-1975).

Los partidos de la izquierda —tanto el Comunista, de filiación moscovita, como los diversos grupos de la llamada “nueva izquierda”— desempeñaron 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 cen-

ral de trabajadores controlada por la izquierda —la CGTP— adquiriera primera importancia, al agrupar 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 que lograron importante presencia en sectores clave de la minería, la industria, el agro y la educación. Las relaciones de esta izquierda y los sindicatos fueron un tanto complejas y podrían ser descritas como de una “doble instrumentalización”. Con una concepción política bastante inmediateista, 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 papel del proletario como integrante de una clase de “vanguardia”. De otro lado, y de acuerdo con esa misma perspectiva, los obreros concretos aparecían como “masa atrasada”, a lo sumo “economicista”, en suma, como carente de teoría. Organizaría, 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 concretaría al dirigir 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 inician su militancia en la izquierda. Pero lo que básicamente aportó la nueva izquierda y que la hizo aceptable no sólo para los dirigentes sino para los obreros de base, fueron su visión y su propuesta sobre el 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 por medio de movilizaciones y huelgas.

Habiendo ofrecido a los trabajadores la anhelada estabilidad laboral y, además, su participación en la gestión, la propiedad y las utilidades de las empresas, el gobierno militar no obtuvo a cambio el apoyo de los obreros porque, para obtener mejoras salariales, éstos no necesitaban mantenerse leales al régimen sino preservar su capacidad para presionarlo cuando los mecanismos de negociación fueran insuficientes. De manera que el promedio de huelgas por año se elevó 60%: de 364 (período 1965-1970) a 585 (1971-1975) y la cifra de trabajadores en huelga casi se tri-

plicó, al pasar del 6% (1965-1970) al 17% (1971-1975).

Puede decirse que, por la vía del radicalismo, se dio por esos años de dictadura un matrimonio relativamente feliz entre izquierda y sindicatos 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, que de 1970 a 1973, crecieron un tercio por encima del nivel de 1968.

A partir de 1974 el costo de la vida aceleró su crecimiento y aumentó en un 20% ese año, y luego un 50% y un 100% en 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 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, 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 obligó 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.

Es a raíz de estas movilizaciones que se produce el proceso de transferencia del poder a la civilidad. El gobierno militar convoca a una Asamblea Constituyente en 1979 y, luego, a elecciones generales en 1980. Pero las limitaciones legales impuestas por el gobierno por medio de sucesivos decretos se prolongaron hasta agosto de 1980, cuando terminó la prohibición de negociar cualquier otra mejora que no fuera salarial.

En ese periodo, tras convocar las movilizaciones populares que dieron fin al gobierno militar, el sindicalismo sufre derrotas importantes que lo debilitan organizativamente. De un lado, se produce el despido de unos 5 000 dirigentes tras el paro nacional de julio de 1977. De otro, diversos sindicatos que se la jugaron al radicalizar sus luchas, no consiguieron mejoras salariales

Cuadro 1

Índice de sueldos y salarios reales en la Lima metropolitana
(Año base: 1973 = 100)

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

Fuente: Ministerio de Trabajo.

sino, en cambio, el despido de sus dirigentes pues se enfrentaron a un gobierno que estaba dispuesto a cesarlos antes que acceder a sus reclamos económicos. De esta manera las remuneraciones reales siguieron cayendo hasta su punto más bajo, en 1979, en que los obreros llegaron a ganar un tercio menos que seis años antes, y los empleados casi la mitad.

El despido de los dirigentes y la derrota de las reivindicaciones salariales entre 1977 y 1979, como se dijo, debilitó enormemente a las organizaciones sindicales. Tras siete años de consolidación organizativa y el logro de numerosas reivindicaciones, la nueva situación amedrentó a los trabajadores y disminuyó su confianza en las posibilidades de acción por medio de su organización sindical, distanciándolos de sus direcciones "clasistas". Por otra parte, este resultado desconcertó a la dirigencia sindical que, acostumbrada a los triunfos, suponía un curso ascendente y lineal del movimiento.

2. Sindicatos y legalidad democrática

La inauguración de la democracia significó para los sindicatos la promesa de un funcionamiento de veras institucional de la negociación salarial, mellado por las imposiciones dictatoriales sufridas en el gobierno militar de Morales Bermúdez (1975-1980). Debido al deterioro real de los salarios a que esto llevó, pero tam-

bién a la precariedad de las prácticas institucionales en una sociedad de escasos hábitos democráticos, los sindicatos aspiraron a que el Estado cumpliera con su función *tuitiva*, de protección del trabajador, reivindicada por los dirigentes sindicales como esencial al Estado democrático. Por eso las organizaciones obreras estaban unánimemente de acuerdo en mantener la norma de negociación colectiva (el Decreto Supremo 006-71-TR dado por el general Velasco en 1971) que legisla la intervención del Estado en la negociación colectiva estableciendo que, en caso de fracasar las pláticas directas entre empresarios y trabajadores, aquél interviene, primero para intentar conciliar a las partes y, en caso de fracasar también esta posibilidad, para dictar una resolución que a su vez puede ser apelada. Estaban en desacuerdo, al mismo tiempo, con privatizar la negociación colectiva recurriendo a mediadores privados elegidos por las partes, tal como proponía un anteproyecto de ley del nuevo Ministro de Trabajo. Los dirigentes sindicales se opusieron a ese anteproyecto pues temían que sin la existencia de la mediación estatal fueran sobrepasados por el poder económico y político de los empresarios en el momento de pretender frenar el deterioro salarial por medio de la negociación colectiva. Los sindicatos concibieron pues el papel del Estado democrático como indispensable para la democratización de una sociedad en la que, como sentenció el dirigente de la Confederación General de Trabajadores del Perú, Jorge Chumbe, “la trampa es la ley y no la excepción”.¹

Con el inicio del gobierno constitucional, las organizaciones sindicales 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 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 paros por negociaciones colectivas aumentó 50% y luego 30% en los dos primeros años de gobierno.²

¹ Carmen Rosa Balbi y Jorge Parodi, “Radicalismo y clasismo en el movimiento sindical peruano”, en *Socialismo y Participación*, núm. 26, junio de 1984.

² Según el Ministerio de Trabajo, el número de huelgas por negociaciones colectivas evolucionó así: 204 en 1970, 319 en 1980, y 400 en 1981. Además, hubo otros tantos emplazamientos que no se llegaron a concretar por haberse resuelto los pliegos.

De nuevo los resultados fueron relativamente satisfactorios, pues se detuvo la caída de los salarios reales e incluso hubo una cierta recuperación en el índice general de remuneraciones reales en la Lima metropolitana, como se ve en los cuadros 2 y 3.

Para el sector sindical con mayores posibilidades de elevar sus ingresos por medio de la negociación aislada, resultaba inconveniente supeditarse al acuerdo por el que pugnaba el entonces Ministro de Trabajo, Alfonso Grados Bertorini, y según el cual había que pactar con base en la evolución de los precios y salarios, con el fin de frenar la inflación. Independientemente de la ideología radical esgrimida contra la concertación, estos sectores, dirigidos por sindicatos "clasistas", estaban en realidad 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.

Cuadro 2

Índice de sueldos y salarios reales en la Lima metropolitana
(Año base: 1973 = 100)

| <i>Año</i> | <i>Sueldos</i> | <i>Salarios</i> |
|------------|----------------|-----------------|
| 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.

Cuadro 3

Variación porcentual de los sueldos y salarios reales promedio de los trabajadores con negociación colectiva (agosto de 1979-julio de 1982)

| Sectores | De agosto 1979-julio 1980 A agosto 1981-julio 1982 | |
|------------------|---|-----------|
| | Obreros | Empleados |
| Manufactura | 4.7 | -21.5 |
| Establecimientos | 4.6 | -13.7 |
| 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.

ta. Sobre todo si consideramos que los sindicatos 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 trabajadores organizados, sino que se circunscribieron 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.

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, y según la cual las resoluciones ministeriales de los pliegos de reclamos se debían ajustar 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.³ Para aplicar dicha política, el Ministerio de

³ En un memorándum elevado por el Banco al FMI en el segundo semestre de 1982, se señalaba, por ejemplo, que la política de aumentos "recogerá 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".

abajo incluso otorgó en varios casos aumentos inferiores a los pedidos por las empresas en los tratos directos. Así, en el caso de la Compañía Peruana de Teléfonos, el Ministerio llegó al extremo de desconocer el convenio suscrito directamente entre la empresa y el sindicato porque, según explicó el Presidente del directorio, “el aumento convenido había roto el esquema y topes establecidos por el gobierno para los aumentos de salarios”.

La cuestión es que esta política nuevamente desnaturalizó la negociación colectiva que supuestamente se ponía en plena vigencia con el nuevo gobierno. Puesto que las empresas conocían la existencia de montos máximos otorgados por el Ministerio, las negociaciones directas con los sindicatos para los aumentos o se hacían sobre la base de considerar el alza del costo de vida o la situación económica de la empresa, sino como un regateo dependiente 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 permitió conocer información sobre la situación de la empresa cuando la solicitaban, amparándose en el decreto de negociaciones colectivas. De otro lado, la información o los estudios técnicos aportados por ellos no se admitían como pruebas. Por último, la resolución ministerial se basaba técnicamente en un estudio que se mantenía en secreto y que por tanto no podía ser impugnado por el sindicato. Los sindicatos que hubiesen deseado un funcionamiento transparente de la negociación salarial en el marco de las instituciones legales —basada en una evaluación del deterioro real de los salarios como de las posibilidades reales de las empresas— fueron entonces más allá del espacio de la negociación, acompañando ésta con medidas de fuerza. Es decir, contrariamente a las imágenes sugeridas por cierta prensa, ese radicalismo de los sindicatos no era ni una práctica irracional, ni la búsqueda de un rebasamiento de la institucionalidad democrática, sino, por el contrario, un recurso ante las limitaciones encontradas en el funcionamiento de las instituciones legales para garantizar el éxito de las demandas.⁴

⁴ Carmen Rosa Balbi y Jorge Parodi, “Radicalismo y clasismo en el movimiento sindical peruano”, en *Socialismo y Participación*, núm. 26, junio de 1984.

Es evidente que, restablecido un orden constitucional, ese contexto político convertía la vigencia más amplia de los derechos sindicales en una cuestión política central que debía ser reivindicada por los sindicatos, haciendo uso de los mecanismos jurídico-políticos previstos en la Constitución, para hacer prevalecer el ejercicio de sus derechos. Los sindicatos tenían ante sí, pues, el desafío y la tarea de articularse, esta vez no ya en el terreno de la protesta antigubernamental, sino en el de la ampliación de la legalidad que, además, debía ser conquistada por el propio movimiento sindical en su lucha contra la dictadura.

Así, la acción de amparo (que procede contra todo acto u omisión de cualquier autoridad, funcionario o persona que vulnera o amenaza los derechos constitucionalmente reconocidos), pudo ser usada para hacer reconocer por la vía judicial el derecho de los sindicatos a la información técnica que sustenta las resoluciones de aumento. Pero, además, iniciativas de este tipo hubiesen sido 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 ésta —porque esta facultad no se le ha concedido en ley alguna—, sin embargo, declaraba improcedentes los plazos de paro laboral remitidos por los sindicatos. En tal caso, éstos también tuvieron a su disposición la acción de amparo, a la que pudieron recurrir para proteger su derecho.⁵

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 promulgado durante el gobierno militar. Este decreto, que estableció el plazo de tres años para adquirir la estabilidad en el trabajo, al parecer era incompatible con el consagrado en la nueva Constitución.

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

Una razón es que precisamente los sindicatos más fuertes —que eventualmente podrían haberse constituido en el sector di-

⁵ Al respecto véase el estudio "Hacia una estrategia de judicialización de la defensa de derechos laborales", documento del Centro de Estudios de Derecho y Sociedad, preparado en equipo por Luis Pásara, Javier Neves y Ana María Yáñez.

gente de estas iniciativas para el conjunto— eran los que menos necesitaban esa defensa porque podían confiar en sus posibilidades de un relativo éxito gracias a su propia organización radical. Esto, como vimos, fue factible durante dos años en el caso de la negociación colectiva. En el de la huelga, estas organizaciones confiaban —con suficiente razón— en su capacidad para preservar este derecho, a diferencia de los sindicatos más pequeños, que constituyen la mayoría, cuyas huelgas representan una mucho menor presión al gobierno y que por este motivo en algunos casos no eran atendidas a pesar de su larga duración. De otro lado, la falta de una reivindicación conjunta con respecto a la legislación sobre la estabilidad laboral provocó que los sindicatos desatendieran a los trabajadores que no habían alcanzado la estabilidad laboral, los cuales, aunque normalmente no forman parte de las organizaciones sindicales, son la gran mayoría de los trabajadores despedidos al amparo de la Ley de Estabilidad Laboral —lo que era una manera de proteger a los afiliados a la organización sindical a costa de los trabajadores inestables. De hecho, en muchos casos los sindicatos guardaron silencio o asumieron una débil defensa de los inestables despedidos.

Una segunda razón que explica la ausencia de una estrategia en la lucha conjunta por la ampliación del espacio democrático en beneficio de los sindicatos, es la idea predominante en las dirigencias sindicales acerca de que la legalidad es un territorio ocupado por intereses políticos y sociales opuestos a los suyos, es decir, de que lo legal es puramente “burgués”. Las dirigencias se hallaban en mucho aprisionadas por la idea 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 tendió a producir una noción de sindicato asociada a mecanismos de funcionamiento, diríamos, alegales, 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 ante la legalidad, ante la cual los sindicatos se comportan 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 era luchar contra el gobierno. De otro lado, los partidos que influyeron en los más importantes dirigentes sindicales fomentaron la concepción de la política como protesta, plasmada en la casi inútil reiteración de sucesivos paros nacionales con los que el movimiento no conseguía nada.

El papel desempeñado por los partidos políticos también contribuyó a esa falta de integración de los sindicatos. La CGTP, controlada por dirigentes de un sector del Partido Comunista, intentó 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. Esos dirigentes del PC insistieron en preservar para la CGTP un papel político que no correspondió a la situación, intentando capitalizar políticamente el radicalismo de los sindicatos antes que unificarlos por modificaciones concretas. El problema era que con las huelgas no se sacaba nada y sus plataformas eran, finalmente, una suerte de coartada para parar con el fin de manifestar y representar un descontento que sí era real pero sobre cuya canalización política no se tenía una idea muy clara en términos de eficacia. Como diría un dirigente de la CGTP en 1982: "vamos a hacer un paro cívico para ver qué pasa". Los propios trabajadores percibían la ineficacia de estas medidas y, en realidad, paraban 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, abandonando prácticamente el contacto con las orga-

zaciones obreras que singularizó su surgimiento y el auge del movimiento en los años setenta. Esa estrecha relación se diluyó el espacio político logrado por la nueva izquierda con base en sus relaciones con los gremios fue apenas utilizado para recrear sus relaciones con los sindicatos. Con su desplazamiento al escenario político, la afluencia de militantes hacia los sindicatos fue remplazada con la aparición de una capa de profesionales e instituciones especializadas en la asesoría sindical que siguieron dando apoyo técnico pero sin que se llenara el vacío de dirección política.

b. El efecto de la crisis

Las debilidades del movimiento sindical, sin embargo, no se debieron únicamente a la desubicación de las direcciones sindicales o políticas para unificar el movimiento. Los sindicatos, además, se hallaban sumamente debilitados debido a los efectos de la crisis económica sobre la clase obrera y sus organizaciones.

En 1982 hubo un ligero descenso de la actividad productiva que se agravó severamente en 1983 y 1984. En 1982, el PIB per cápita registró un decrecimiento de -2.2 y el índice de volumen físico de la producción manufacturera del sector fabril cayó 3 puntos. En 1983, el primer indicador descendió a -13.2 y el segundo bajó 20 puntos.

Cuadro 4

Variaciones del PIB *per capita* y del índice del volumen físico de la producción manufacturera (IVFPM) (1977-1983)

| Año | PIB <i>per capita</i> | IVFPM Sector fabril (1973 = 100) |
|------|--------------------------|--|
| 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.

Cuadro 5

Índice de empleo del sector manufacturero en la Lima metropolitana en el tercer trimestre de cada año (1979 = 100)

| | |
|------|-------|
| 1982 | 101.2 |
| 1983 | 94.6 |
| 1984 | 85.2 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

Ante la retracción de las ventas, las empresas optaron por cancelar turnos y reducir personal, eliminando a trabajadores contratados y en algunos casos estimulando el retiro 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) cerraron incluso 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 inverosímiles. De 1982 a 1983, el subempleo en la Lima metropolitana aumentó de 28 a 45% y el desempleo de 6.6 a 9.0 por ciento.

Contrariamente a ciertas predicciones políticas de que una crisis más aguda llevaría a una mayor integración de los obreros

Cuadro 6

PEA en la Lima metropolitana por niveles de empleo (Porcentajes)

| <i>Año</i> | <i>Desempleo global</i> | <i>Subempleo</i> | <i>Adecuadamente empleados</i> |
|------------|-------------------------|------------------|--------------------------------|
| 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

Empleados, subempleados y desempleados

| <i>Empleados</i> | <i>1983</i> | <i>1984</i> |
|------------------|-------------|-------------|
| Adecuadamente | 33.7 | 31.7 |
| Subempleados | 57.1 | 57.4 |
| Desempleados | 9.2 | 10.9 |

Nota: datos provisionales.

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

por medio de la radicalización de sus luchas, la situación evidenció que una crisis de las características señaladas más bien tendió a lesmoralizar al obrero, diluir la identificación con su clase, propiciar la búsqueda desesperada de salidas individuales y, en definitiva, a debilitar los mecanismos de integración a su condición de clase obrera.

El trabajador sintió moverse bajo sus pies la relativa seguridad de su condición de asalariado que logró en los años setenta. 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 el proceso de identificación con su condición de clase, afincando a los obreros en la condición asalariada y desarrollando mecanismos gremiales de integración a su clase.

Esto es importante, si se considera el elevado porcentaje de población migrante entre los obreros industriales.⁶ 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 gracias a la indemnización de retiro. A lo largo de los años setenta, muchos de estos trabajadores descubrieron que con la acción conjunta, es decir, por medio del sindicato, podían lograr que sus niveles

⁶ Hacia mediados de la década pasada, el 68% de los obreros industriales eran migrantes, de acuerdo con cifras de Juan Nunura en "La inserción de los migrantes en el mercado de trabajo urbano", DGE-FNUDP-OIT. Datos recogidos recientemente por nosotros en una empresa de la industria metalmecánica, indican que el 85% de estos obreros son migrantes. "Estudio sobre la condición obrera en Lima", proyecto *Sectores Populares Urbanos*, dirigido por Julio Cotler en el Instituto de Estudios Peruanos (IEP).

de salario y condiciones de trabajo mejoraran. En ese proceso, los trabajadores aprendieron, además, a reconocerse como iguales, es decir, a sentirse parte de la misma condición obrera.

Sin embargo, las conquistas logradas no permitieron cubrir las necesidades de reproducción de los obreros, 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 industriales que se desarrollaron por esos años lo hicieron 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 encabezaron los mejores logros del sindicalismo “clásista” de los años setenta, pensaron en determinado momento en la posibilidad de desarrollarse 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 la existencia en ella de un amplio sector de pequeños negocios informales. Este sector, que caracteriza el crecimiento urbano reciente de 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

Cuadro 8

Lima metropolitana: niveles de ingreso de los obreros
y trabajadores independientes, 1982
(Soles mensuales)

| | <i>Promedio</i> | <i>Promedio</i> |
|----------------|-----------------|-----------------|
| 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 la Lima metropolitana, julio de 1982, en Pedro Galín, “En torno a la clase obrera en el Perú” (inédito).

En 1976 se realizó un censo de los vendedores ambulantes, 82% declaró que no deseaba dejar de serlo; 39% dijo que su actividad era mejor que ser obrero y sólo 13% declaró que era más desventajosa.⁷ Cifras más recientes muestran una situación bastante pareja en los ingresos promedio de obreros e independientes.

En estas circunstancias, la salida hacia la actividad independiente estuvo en la perspectiva de los obreros, en particular cuando se detuvo el ascenso de los salarios reales y el logro de conquistas por medio de la organización sindical.⁸

Es decir, el proceso histórico reciente registra un momento de la 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 —quizá 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 los despidos no se parecerían a las predicciones que avizoraban una respuesta clasista radical ante la crisis.

La actitud de un sector de los trabajadores ante las reducciones de personal fue la negociación del retiro y no la lucha contra tal medida. Ante reducciones o eventuales cierres, algunos trabajadores buscaron asegurarse de que se les pagaran sus beneficios sociales, temiendo que incluso eso se perdiera. Antes que defender un puesto de trabajo que ofrecía salarios bajos e inestabilidad, trataron de asegurar un retiro con el que eventualmente pudieran arriesgarse en la actividad independiente —quizás con mejor suerte que siendo obreros. Como señalaba entonces 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 está pasando, nos vamos”.⁹ En tanto, su lógica ante los trabajadores eventuales

⁷ Datos del INE citados por Pedro Galín, Óscar Castillo y Julio Carrión, *Asalariados y clases populares en Lima*. IEP, Lima, 1986.

⁸ Jorge Parodi, “*Ser obrero es algo relativo*”, IEP, 1986.

⁹ En encuestas a dirigentes sindicales de las ramas de calzado, vidrios, metalúrgicos y textiles —que son las más afectadas por la crisis— Carmen Rosa Balbi comprobó 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 de 1984.

despedidos era: si van a despedir a alguien que sea a ellos.

En esta situación, los obreros que permanecieron en sus puestos lo hicieron a costa de una enorme frustración. En las fábricas textiles, por ejemplo, los trabajadores volvieron a hablar con rabia que no les gustaba lo que hacían. Los bajos salarios, la inestabilidad del puesto y del futuro personal fueron sentidos con desesperación y temor.

Los obreros tuvieron que buscar otras actividades en sus horas libres, acondicionar partes de su vivienda con fines comerciales y/o buscar ingresos de otros miembros de su familia para hacer frente a una acelerada inflación que consume sus salarios: alrededor de 15% en 1983 y 20% en 1984.

Cuadro 9

Lima metropolitana: promedio de salarios reales
(Soles de 1979)

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

Fuente: Ministerio de Trabajo.

La crisis tuvo así un poderoso efecto disolvente sobre la clase porque hizo pasar a un primer plano la preocupación sobre sus estrategias personales de sobrevivencia, desplazando al sindicato como forma social de acción para el logro de mejoras individuales. De manera que los obreros desarrollaron actividades complementarias a la fábrica y esto mismo tendió a disminuir su participación en la organización sindical.

El temor al despido también influyó mucho en el debilitamiento de la noción de lo colectivo. La participación sindical de los obreros que no tenían estabilidad era poco activa, por temor a no obtenerla en el futuro y los que la tenían no querían comprometerse con la dirigencia por temor a ser despedidos y perder su indemnización. Además, estando en crisis, muchas empresas siguieron pagando salarios, pero amenazando constantemente a los trabajadores con tomar medidas drásticas, como el cierre de

la fábrica, si protestaban, lo que provocó retracción y miedo.

Todo esto debilitó enormemente la rutina orgánica de los sindicatos: hubo un desinterés por el sindicato que se reflejó en el descenso de la participación en las asambleas y en el incumplimiento en el pago de cotizaciones.

Igualmente disminuyó el interés por ocupar puestos sindicales. Algo que inhibió la participación en cargos dirigentes fue el recuerdo del despido masivo de dirigentes en 1977, la mayor parte de los cuales no fueron reinstalados en sus cargos. Además, la situación económica afectó la vida sindical porque muchos dirigentes tenían que "cachuelear" y ya no iban al sindicato después del trabajo o no lo hacían con la regularidad de antes. Pero quizás lo decisivo es que en tales circunstancias se sintió que ser dirigente no era algo redituable y que era ir a jugársela de perdedor de todas maneras. De modo que, en empresas en donde tradicionalmente se presentaban dos listas de candidatos, en los últimos años ha ocurrido que nadie quería presentarse.

La baja de la producción colocó a los sindicatos en una situación difícil, donde los cursos de acción conocidos no daban resultados. Las marchas, las pintas, las huelgas, agotaban los esfuerzos de los obreros que, al final, se encontraban con un cierre, una paralización que no variaba o un aumento que no se obtenía por más prolongada y radical que fuera la lucha.

Más aún, la huelga misma, principal arma de lucha sindical, no tenía eficacia alguna ante una amenaza de cierre ni en una situación de baja productividad. Además, en algunos casos se observó una dificultad para que las bases decidieran un paro porque se sentía la pérdida económica de los días de huelga.¹⁰

Por esto el número de huelgas y de horas-hombre perdidas descendió sensiblemente: 64% menos de horas-hombre perdidas en la industria manufacturera en 1983, y 24% menos en 1984.

La ineficacia de la acción sindical afectó no sólo las medidas de lucha sino la negociación colectiva misma, ya que por este medio parecían obtenerse aumentos menores a los que el gobierno concedía directamente a los trabajadores no sujetos a negociación colectiva. De acuerdo con cálculos basados en 27 resoluciones de aumento del periodo septiembre 1983-septiembre 1984,

¹⁰ Por ejemplo, cuando se anunció el cierre de la Papelera Zárate, 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.

Cuadro 10

Número de huelgas, trabajadores afectados y horas-hombre perdidas (enero-septiembre)

| <i>Año</i> | <i>Huelgas</i> | <i>Trabajadores afectados (miles)</i> | <i>Horas-hombre perdidas (miles)</i> |
|------------|----------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| 1980 | 563 | 415.2 | 14.3 |
| 1981 | 661 | 762.7 | 16.9 |
| 1982 | 567 | 475.3 | 19.2 |
| 1983 | 500 (-11.8%) | 713.2 | 18.6 (-8.4%) |
| 1984 | 373 (-25.4%) | 563.9 | 10.4 (-41.1%) |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

Cuadro 11

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

| <i>Año</i> | <i>Miles</i> |
|------------|----------------|
| 1982 | 5 634 |
| 1983 | 2 007 (-64.4%) |
| 1984 | 1 515 (-24.5%) |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

Cuadro 12

Aumentos de remuneraciones de trabajadores sujetos (A) y no sujetos (B) a negociación colectiva (n.c.)

| | <i>Remuneraciones en agosto 83</i> | | <i>Aumento de sept. 83</i> | |
|-----------|------------------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| | <i>No sujetos a n.c.</i> | <i>Sujetos a n.c.</i> | <i>No sujetos a n.c.</i> | <i>Sujetos a n.c.</i> |
| | | | (1) | (2) |
| Obreros | 6 204 d. | 8 856 d. | 8 180 d. | 4 501 d. |
| Empleados | 367 557 m. | 463 650 m. | 244 800 m. | 148 833 m. |

Fuente: "Análisis Laboral".

(1) Bonificaciones especiales otorgadas por el gobierno.

(2) Calculados sobre una muestra de 27 resoluciones.

Los incrementos salariales obtenidos por los trabajadores no sujetos a negociación colectiva fueron superiores al promedio de los obtenidos por los trabajadores de la muestra sujetos a negociación colectiva.

Por la manera de encarar la situación, los obreros parecían encontrarse ante un dilema frustrante, que un dirigente metalúrgico despedido explicaba así: “si no luchamos estamos jodidos, si luchamos también estamos jodidos”. Es que, como reconocían algunos dirigentes, los obreros se hallaban ante una situación en la que el tipo de propuestas que se necesitaban excedían por mucho las iniciativas aisladas, requiriéndose un planeamiento conjunto respecto a qué hacer ante la crisis. Los sindicatos tenían ante sí la posibilidad y la 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 de luchar por algún tipo de política industrial congruente con sus intereses y con los del país. Este es el nivel de desafío en el que la crisis colocó a los sindicatos, porque se había llegado a una situación en la cual la solución del problema productivo de una empresa tocaba las líneas básicas de las políticas económicas.

Este desafío, por otra parte, planteó la exigencia de revisar las concepciones predominantes en el movimiento sindical, según las cuales lo importante era la “reactivación” de éste en términos de su expresión radicalista. Más aún, se hizo necesario revisar la concepción de que tal “reactivación” podía encontrarse en la radicalización aislada de las luchas. Sin embargo, una movilización, una huelga o una medida extrema de lucha sindical —por más radical que pudiera ser— no “reactivaba” el movimiento si no convergía con otras. Podía incluso ocurrir —como sucedió, e incluso se promovió que ocurriera— que diversas luchas aisladas concurrieran en el tiempo, como por ejemplo que diversos sindicatos en huelga participasen en una misma marcha. Pero en este tipo de movilizaciones la unidad era algo formal, donde se carecía de una reivindicación unificadora y la participación de cada fuerza se daba sólo en términos de potenciar una expresión conjunta de protesta que descansaba en múltiples reivindicaciones desarticuladas las unas de las otras. Desde este punto de vista, medidas en apariencia sumamente radicales —como incluso algunos paros sindicales nacionales— pudieron ser un simple desfogue de malestar si es que —como ha ocurrido—

éstos no concentraban las fuerzas en torno a objetivos únicos susceptibles de ser alcanzados por la vía de la imposición o la negociación. Lo que ocurrió es que ciertos análisis o enfoques del movimiento sindical presuponían por principio (o por necesidad política) la unidad del movimiento, de manera que las luchas parciales eran siempre consideradas como manifestación de ese sujeto único.

4. Las acciones extremas y la cuestión de la democracia

Junto con la persistencia del uso de la huelga para la obtención de beneficios, durante el régimen democrático el movimiento sindical comenzó a registrar de manera continua formas de acción violenta más extremas que la propia huelga, tales como las tomas de fábricas, de locales públicos y de rehenes, las huelgas de hambre y las marchas de sacrificio, exigiendo por estos medios la atención a sus demandas.

Este extremismo de las formas de acción reivindicativa ha estado impulsado por la gravedad de las situaciones a las que han tenido que responder los trabajadores. Mientras que durante gran parte de los años setenta lo que estaba en juego era la consecución de mejoras en las condiciones de trabajo y de vida, en los ochenta los trabajadores se han tenido que enfrentar a situaciones a veces desesperantes de pérdida de los derechos adquiridos, los beneficios conquistados y la continuidad misma del salario y el puesto de trabajo. La pérdida del empleo y del ingreso por el cierre de empresas, la suspensión del pago de sueldos y salarios, las reducciones de personal y la suspensión de beneficios pactados por los sindicatos, motivaron gran parte de las medidas de lucha en extremo radicales que emprendieron los trabajadores.

Por otra parte, este impulso hacia la acción extrema fue alimentado por el hecho de que la pérdida de un beneficio material casi siempre fue aparejada por la transgresión de un derecho otorgado o adquirido por el trabajador y por ello de la ley que lo reconoce o ampara. El *lock out* empresarial, el cierre fraudulento con la complicidad del funcionario público, el desconocimiento de pactos sindicales, el despido ilegal de trabajadores, la intervención de la autoridad de trabajo transgrediendo derechos de

s trabajadores o el otorgamiento de ciertos dispositivos legales que vulneran derechos de los trabajadores, son algunas de las violaciones de la legalidad que han exacerbado el radicalismo de los trabajadores en una amplia variedad de acciones extremas.¹¹

Otro elemento del problema es que normalmente los trabajadores han recurrido a este tipo de acciones cuando, tras largas gestiones legales, se encontraron con la inoperancia o la dilación de las autoridades. Y puesto que lo que buscaban era precisamente una solución estatal, realizada una acción extrema, como una toma de fábrica, los trabajadores continuaban recurriendo a los canales institucionales en busca de la intervención deseada, topándose nuevamente por cierto con la lentitud o incapacidad del aparato administrativo del Estado, y eventualmente con la complicidad de los funcionarios que realizaban maniobras dilatorias. El extremismo de las formas de acción sindical también se explica, pues, por la extrema inoperancia del papel mediador del Estado.

Como contrapartida de estas limitaciones del papel mediador del Estado en la sociedad y de las dificultades encontradas históricamente en la sociedad misma para incorporar la presencia de los trabajadores como sujetos legítimos de una negociación con los empresarios, aquéllos ya habían transitado en los años setenta por aquel camino —descrito en la primera parte de este trabajo—, es decir, habían aprendido a no esperar el amparo de las instituciones, ni la disposición de la burocracia estatal en su teórico papel mediador. Al inicio del restablecimiento de la democracia, los trabajadores, en cambio, habían aprendido a confiar en la huelga como el único camino verdaderamente eficaz para obtener la ampliación de beneficios y, en última instancia, para constituirse como sujetos de derechos. Por medio de la huelga, por otra parte, supieron que era posible ofrecer y recibir de otros trabajadores un tipo de apoyo y solidaridad sumamente eficaz para lograr el éxito de una lucha aislada. Por último, la huelga había sido en los años setenta una vía de acción política tanto para rechazar ciertas disposiciones oficiales, como para oponerse frontalmente al gobierno militar, cuando,

¹¹ Las conclusiones de este análisis provienen de la revisión de la información periodística sobre las acciones extremas ocurridas a lo largo de 1984.

con el paro nacional encabezado por ellos en julio de 1977, marcaron el fin de ese gobierno. El radicalismo constituía entonces parte de la experiencia histórica de los obreros como medio de afirmación de su identidad social, como instrumento para la práctica de la solidaridad clasista y como vía de acción política.

Con el inicio de la democracia, sin embargo, los obreros no sólo llegan con este bagaje de experiencia histórica, sino con la experiencia frustrante del despido de toda su dirigencia sindical (aproximadamente 5 000 trabajadores) como costo político de ese radicalismo. Pero, por otra parte, hallándose ante una situación más grave que en los años setenta, encontraron que la nueva situación política que habían propiciado y por la que se sacrificó toda su dirigencia, la democracia, a su vez, los defraudaba en buena medida. Puede que no sólo el aprendizaje obtenido sino la frustración posterior por los despidos y la cierta decepción subsiguiente, animaran a los obreros a acciones más extremas aún que la huelga.

La huelga comenzó a perder su eficacia como medida de presión y ello no sólo por la situación de disminución o paralización de la producción en las industrias. Crecientemente los trabajadores sintieron que para lograr una solución, las situaciones extremas de diverso tipo requerían acciones más extremas que la huelga. Pero luego algunos comenzarían a sentir que la acción extrema podía ser más eficaz que la huelga para hacer frente a situaciones más corrientes de negociación de demandas, tales como las reclamaciones de aumento salarial. Por cierto, así como la huelga fue una vía de acción política en los años setenta, en los ochenta la acción extrema también llegó a ser un medio para buscar que el poder modificara o aplicara alguna política.

Si la acción directa y extrema de los trabajadores se convierte en un recurso para la atención de sus demandas también se debe, en parte, a la incapacidad de las instituciones políticas para cumplir su papel mediador entre las demandas sociales y el Estado. Tanto el Parlamento como los partidos políticos casi siempre han brillado por su ausencia en ese papel de intermediarios; a lo sumo han funcionado como portavoces o, como diría antiguamente la izquierda, como "caja de resonancia" de algún conflicto importante. El político de oposición obtiene algún beneficio publicitario al solidarizarse con una lucha social, pero tanto porque eventualmente comparte este tipo de concepción de la ac-

idad política, como porque el Ejecutivo no reconoce un papel más sustantivo a los partidos políticos, éstos no consiguen desempeñar su función de intermediarios. Los trabajadores, sin embargo, se los exigen y en ocasiones han realizado algunas acciones extremas, como la ocupación de oficinas del Parlamento, para presionar a los miembros de éste para que actúen en favor de sus demandas.

Este aislamiento político de los trabajadores se da también en relación con sus necesidades de opciones programáticas ante una crisis de la producción.

En los trabajadores de la industria, específicamente, a pesar de que fue abriéndose paso una conciencia de la necesidad de alternativas políticas propias ante la crisis industrial —que implicó en cierta manera superar la idea de que la acción obrera debería centrarse exclusivamente en la reivindicación ante el patrón—, este proceso no encontró los intermediarios políticos que hubiese necesitado para representar las expectativas y necesidades de los obreros.

Los trabajadores tampoco encontraron en los gremios empresariales interlocutores sociales que hubiese exigido cualquier estrategia de defensa conjunta de la estructura industrial, en medio de las políticas liberalizantes de Belaúnde. Esto, a pesar de que los trabajadores fueron superando su resistencia inicial a la idea de concertar con los empresarios una estrategia única. Sin embargo, éstos no se ofrecieron para cumplir con esa posibilidad e incluso renunciaron a hacer su propio juego político en la democracia, esperando ilusamente las soluciones que pudieran venir por sus relaciones directas con el mismo gobierno que los estaba golpeando.

En consecuencia, la situación nos muestra, de un lado, un conjunto de episodios de violencia protagonizados por grupos fragmentados y separados que se exageran y radicalizan dentro de los límites de cada conflicto aislado. De otro, tenemos que ese extremismo localista se da en oposición a una dinámica empresarial que funciona de un modo también fragmentario, y que además antepone a cada conflicto emergente una defensa excluyente del interés privado de los accionistas. Por último, nos llama la atención las ausencias y carencias de la función mediadora del Estado y del papel intermediario de los partidos políticos. Es decir, esta violencia social está estrechamente relacionada con

un estado de extrema *fragmentación social*, *aislamiento político* y un cierto *vacío estatal* de la problemática de los trabajadores.

5. La promesa del gobierno de Alan García

El gobierno de Alan García se inaugura en medio de una enorme expectativa popular reflejada en el respaldo electoral que consigue y que logra mantener e incluso aumentar luego de las elecciones. Acaso los elementos de mayor expectativa de los trabajadores se centraron en el voluntarismo mostrado por el gobierno para enfrentar la crisis —buscando a la vez reactivar el aparato productivo y contener la inflación—; la prioridad dada a la defensa de la economía nacional protegiendo la producción local, limitando el pago de la deuda externa y rompiendo con el Fondo Monetario Internacional (ampliamente identificado por los trabajadores como uno de los principales responsables de la situación), y en la incorporación en la política del gobierno de intereses de los trabajadores (con el anuncio, en el mensaje de inauguración del gobierno, de la presentación de un proyecto de ley de estabilidad laboral).

Quizá la muestra más palpable de la expectativa de los trabajadores, y de su deseo de esperar del nuevo gobierno democrático la consideración de sus necesidades y demandas, lo constituya el importante descenso de la actividad huelguística durante el segundo semestre de 1985 después de instalado el nuevo gobierno. De agosto a diciembre las horas-hombre perdidas por huelgas bajaron de 1 300 000 a 200 000, de manera que el plazo de noventa días fijado por el Secretario General de la CGTP para convocar a un paro nacional en caso de no observarse una política de atención a las demandas laborales, se cumplió sin asomo de condiciones para una tal medida de fuerza.

Al cabo de diez meses de gobierno, esta expectativa puede nutrirse de la actitud tomada por el gobierno ante el pago de la deuda externa y el Fondo Monetario Internacional, la sensible contención de la inflación y la relativa recuperación del ingreso real y del empleo. La política del gobierno hacia la deuda externa fue públicamente reconocida como favorable por el Secretario General de la CGTP. Por otra parte, mientras que la inflación anualizada de los siete primeros meses del año 1985 (co-

espondientes al gobierno de Belaúnde) se estimaba en 220%, la inflación calculada para agosto de 1985 y mayo de 1986 es de 70%, en tanto que la inflación anualizada para todo el año de 1986 se estima en 70%. Además, el ingreso real y el empleo han tenido una cierta recuperación. En la Lima metropolitana, los precios de abril de 1986, comparados con los de agosto de 1985, son 3.5% más altos en términos reales. Los salarios son 5.5% más elevados. Si comparamos los índices de empleo entre los mismos meses para la Lima metropolitana, éste ha crecido 4.6% en la manufactura, 2.8% en el comercio y 2.1% en los servicios.

En medio de la expectativa que despertó el Presidente, éste propuso un marco global para establecer las relaciones entre la sociedad y el Estado conducido por el nuevo gobierno. De un lado propuso un eje político de enfrentamiento entre la nación peruana en su conjunto y los intereses del capital financiero internacional representados por el Fondo Monetario Internacional. Por intermedio del tema de la deuda externa, el Presidente planteó definir las relaciones de la sociedad con la política en términos de una urgente adhesión ciudadana a una grave cuestión nacional representada por el propio Presidente —cosa que además reforzó abriéndose un terreno de acción en el escenario internacional. Por otro lado propuso un eje social de diferenciación interna entre lo que denominó los “privilegiados” y los “marginados”. Postuló la existencia de una pirámide que gratificaría las diferencias sociales en el país, en la cual un sector amplio y mayoritario coexiste en las más extremas condiciones de miseria junto con otro sector minoritario, concentrador del ingreso nacional.

De un lado, como parte de una nación en conflicto con intereses foráneos, y de otro como parte de un sector de privilegiados en la sociedad, a partir de los temas de la deuda externa y la pirámide social, se convocó a los trabajadores organizados en sindicatos a moderar sus demandas, en un intento del Presidente por controlar las presiones contra el Estado, otorgándose un espacio más amplio para la iniciativa política. Este esquema marcó una distancia del gobierno con las organizaciones sociales, exigiendo una adhesión indiferenciada del pueblo a la figura personal del Presidente. Los sindicatos, por su parte, debían adecuarse a un nuevo sentido de autoridad estatal inexistente en el país.

Medio año después de iniciado el gobierno de Alan García, los sindicatos comienzan a evidenciar su falta de disposición para adecuarse a este esquema. A diferencia del descenso de la actividad huelguística que ocurrió a finales de 1985, en los primeros meses de 1986 las huelgas comenzaron a aumentar, sobrepasando incluso el nivel del año anterior. Entre enero y febrero de 1986 se produjeron 109 huelgas, que afectaron a 57 000 trabajadores, y con pérdida de 2.1 millones de horas-hombre. En 1985, en los mismos meses, ocurrieron 92 huelgas, que afectaron a 37 000 trabajadores y 1.7 millones de horas-hombre perdidas. El argumento que esgrimen los sindicatos es que si bien se ha evitado un deterioro mayor del ingreso real con el nuevo gobierno, e incluso puede verse una cierta recuperación de algunos sectores, el ingreso perdido en los últimos años ha colocado la capacidad adquisitiva de los trabajadores en un nivel sumamente limitado, lo que es posible apreciar en el cuadro 13.

Por otra parte, en abril y mayo de 1986 se produjeron algunas huelgas prolongadas y sumamente radicalizadas de 170 000 maestros y 9 000 médicos que desafiaron el concepto de autoridad postulado por el Presidente. Las solicitudes de aumento salarial de estos sectores no fueron consideradas por el gobierno, que tenía establecido un cronograma de incremento de remuneraciones que consideraba otros plazos para el otorgamiento de aumentos. Las autoridades incluso se resistieron a iniciar negociaciones directas con estos gremios. Sin embargo, tras una huelga de 18 días de los maestros y de 45 días de los médicos, el gobierno se vio obligado a dar una solución a los conflictos.

De este modo, a pesar del señalamiento hecho a los trabajadores organizados, éstos vienen reclamando con relativo éxito el incremento de sus ingresos reales, mientras que la recuperación de las remuneraciones reales de los no sindicalizados ha sido menor.

En este marco, la Ley de Estabilidad Laboral que dio a conocer el Presidente en julio del año pasado y que promulgara en junio del presente, parece que no conseguirá por sí sola pacificar la actividad sindical. Por otra parte, los dirigentes se muestran más bien críticos hacia la ley a pesar que en ésta se reduce de tres años a tres meses el plazo para adquirir la estabilidad. Critican que los trabajadores despedidos desde el 28 de julio (luego del anuncio de la ley y que se estiman en 5 000) no tendrían de-

Cuadro 13

Lima metropolitana: sueldos y salarios reales
(Intis constantes de 1979)

| <i>Año y meses</i> | <i>Sueldos</i> | <i>Salarios</i> |
|--------------------|----------------|-----------------|
| <i>1982</i> | | |
| Febrero | 48.48 | 0.96 |
| Mayo | 47.10 | 0.94 |
| Agosto | 47.27 | 0.95 |
| Noviembre | 46.21 | 0.94 |
| <i>1983</i> | | |
| Febrero | 44.71 | 0.87 |
| Mayo | 40.50 | 0.81 |
| Agosto | 37.81 | 0.74 |
| Noviembre | 38.87 | 0.74 |
| <i>1984</i> | | |
| Febrero | 38.92 | 0.69 |
| Mayo | 35.91 | 0.66 |
| Agosto | 37.49 | 0.67 |
| Noviembre | 36.58 | 0.65 |
| <i>1985</i> | | |
| Febrero | 35.09 | 0.59 |
| Mayo | 32.41 | 0.55 |
| Agosto | 33.26 | 0.54 |
| Noviembre | 35.66 | 0.57 |
| <i>1986</i> | | |
| Febrero | 35.66 | 0.60 |
| Marzo | 35.00 | 0.58 |
| Abril | 34.44 | 0.57 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas para el periodo 1982-1985, y Ministerio de Trabajo para 1986.

recho a ser repuestos a menos que no hayan cobrado sus beneficios sociales (cosa que muy pocos dejaron de hacer). Critican además que no se haya considerado el derecho de estabilidad para los trabajadores que laboran permanentemente en las empresas bajo diversas modalidades admitidas legalmente: contratos, contratos a plazo fijo y trabajadores de empresas dedicadas a la exportación no tradicional, que han sido formas diversas de even-

Cuadro 14

Lima metropolitana: sueldos y salarios reales

| <i>Año y mes</i> | <i>Sueldos</i> | | <i>Salarios</i> | |
|------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | <i>Con Negociación</i> | <i>Sin Negociación</i> | <i>Con Negociación</i> | <i>Sin Negociación</i> |
| <i>1985</i> | | | | |
| Agosto | 34.80 | 31.60 | 0.58 | 0.43 |
| Noviembre | 36.65 | 31.12 | 0.68 | 0.45 |
| <i>1986</i> | | | | |
| Febrero | 39.60 | 32.90 | 0.65 | 0.49 |
| Marzo | 39.17 | 31.71 | 0.63 | 0.47 |
| Abril | 38.95 | 30.78 | 0.63 | 0.45 |

Fuente: Con base en datos de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, hemos elaborado estos valores reales tomando como base 1979 = 100.

tualizar legalmente el trabajo. Critican, por último, que se haya mencionado las tomas de fábricas en las faltas graves que son causales de despido.

En ésta como en otras áreas de la realidad peruana, la consolidación e institucionalización de la democracia plantean un desafío de enormes proporciones. Si al lado de los problemas que mencionamos consideramos que las tomas de fábricas y otras medidas extremas han continuado con el nuevo gobierno, puede que las exigencias de una verdadera democracia necesiten una casi impensada concertación de imaginación y voluntad política.