



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Actores y discursos en el proceso de renovación sindical de la CGTP entre 2003 y 2011

Carlos Enrique Mejía Alvites

Mejia.carlos@pucp.pe

Pontificia Universidad Católica del Perú

Perú



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

RESUMEN

A inicios del 2003 la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) inicia un proceso de cambio institucional en sus estructuras orgánicas como respuesta a la crisis de la acción sindical durante los 80s por efecto de las políticas neoliberales. Este proceso de cambio es parte de una reflexión en el sindicalismo latinoamericano que se denominó “autoreforma sindical”. A su vez, estos procesos han sido estudiados en el marco de la denominada “revitalización sindical” (union renewal) por Cecilia Senén Gonzales, Andrea del Bono, David Trajtemberg en el cono sur y Carola Frege, John Kelly, Lucio Baccaro, Adrien Thomas y especialmente los trabajos de R. Hyman entre otros, desde Europa. En el caso peruano, el cambio institucional se inicia en 2003 cuando la CGTP conformó la "Comisión Sindical Nacional de Reestructuración Organizativa". La "autoreforma sindical" es un proceso de cambio que comprende tres ámbitos específicos de la estructura sindical: los mecanismos de afiliación; los mecanismos de gestión interna y los procedimientos de representación de intereses. Alrededor de estos ejes se articulan viejos y nuevos actores organizados en diferentes sectores laborales, grupos de edad, género y orientación ideológica. De manera simultánea, los actores desarrollan estrategias para impulsar o detener el proceso de cambio institucional. Luego de más de una década, el balance resulta negativo, pues a diferencia de otros países, donde la “revitalización sindical” ha sido un elemento importante en la reconfiguración del sindicalismo, en el Perú no se ha registrado un proceso de incremento sustancial de la afiliación, ni cambios en la acción colectiva de los trabajadores ni tampoco en el establecimiento de nuevos acuerdos entre empresarios, gobierno y sindicatos. El trabajo asume una metodología cualitativa que analiza los documentos de la CGTP elaborados entre el 2003 y 2011 con énfasis en los Congresos Nacionales. Asimismo, se han realizado entrevistas a los principales líderes sindicales en dicho periodo. Si bien, algunos estudios explican la debilidad sindical a partir de factores externos, como las políticas gubernamentales que desregulan las relaciones laborales; el texto busca las razones del fracaso de la “autoreforma sindical” a partir de las acciones colectivas de los propios actores sindicales, sin negar el peso de los factores exógenos. Finalmente, La ausencia de un debate



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

institucional así como la debilidad orgánica de los actores interesados en promoverlo frenaron las posibilidades de cambio.

ABSTRACT

At the beginning of 2003, the General Confederation of Workers of Peru (CGTP) began a process of institutional change in its organizational structures in response to the crisis of trade union action during the 1980s as a result of neoliberal policies. This process of change is part of a reflection in Latin American trade unionism that was called "union self-reform". In turn, these processes have been studied in the framework of the so-called "union renewal" by Cecilia Senén Gonzales, Andrea del Bono, David Trajtemberg in the south cone and Carola Frege, John Kelly, Lucio Baccaro, Adrien Thomas and especially the works of R. Hyman among others, from Europe. In the Peruvian case, the institutional change began in 2003 when the CGTP formed the "National Trade Union Organizational Restructuring Commission". The "union self-reform" is a process of change that includes three specific areas of the union structure: the mechanisms of affiliation; the internal management mechanisms and the procedures for representing interests. Around these axes are articulated old and new actors organized in different labor sectors, age groups, gender and ideological orientation. Simultaneously, the actors develop strategies to promote or stop the process of institutional change. After more than a decade, the balance is negative, because unlike other countries, where the "union revitalization" has been an important element in the reconfiguration of trade unionism, in Peru there has not been a process of substantial increase in the affiliation, or changes in the collective action of workers or in the establishment of new agreements between employers, government and unions. The work assumes a qualitative methodology that analyzes the CGTP documents drawn up between 2003 and 2011 with emphasis on National Congresses. In addition, interviews were held with the main union leaders in that period. However, some studies explain union weakness based on external factors, such as government policies that deregulate labor relations; The text seeks the reasons for the failure of the "union self-reform" based on the collective actions of the trade union actors themselves, without denying the weight of the



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

exogenous factors. Finally, the absence of an institutional debate as well as the organic weakness of the actors interested in promoting it stopped the possibilities of change.

Palabras clave

Sindicalismo, renovación sindical, Perú

Keywords

Unionism, union renewal, Peru



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Introducción

A inicios del presente siglo la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) inicia un proceso de cambio en sus estructuras orgánicas como respuesta a la crisis de la acción sindical durante los 80s. Este proceso de cambio es parte de una reflexión en el sindicalismo latinoamericano que se denominó “autoreforma sindical”. Estos procesos se articulan a un conjunto de cambios que han sido denominados “revitalización sindical” (Union Renewal) por diferentes autores (Bensusán, 2006; Boix, 2011; D'Urso, 2016; Senén González y Del Bono, 2013; Senén González y Haidar, 2009).

El proceso de revitalización sindical que estudiamos se inicia en el XI Congreso Nacional Ordinario en el año 2001. Luego, al año siguiente se nombra la Comisión Nacional de Reestructuración Organizativa (CNRO) que se encarga de elaborar un diagnóstico sindical, identificar inercias sindicales y fuerzas renovadoras y elaborar la primera propuesta organizativa. Una primera instancia de discusión orgánica será la Conferencia Nacional de Organización, en noviembre del 2002 que permite la aprobación de las tendencias generales del proceso. Luego, al año siguiente, en noviembre de 2003 se realiza el Congreso Extraordinario Estatutario que discute y aprueba la nueva institucionalidad sindical. El siguiente hito es el XII Congreso Nacional Ordinario realizado en el 2006 y finalmente el periodo cierra con el XIII Congreso Nacional Ordinario realizado en el 2011.

Luego de más de una década, los resultados son ambiguos cuando no negativos, pues a diferencia de otros países, donde la “revitalización sindical” ha sido un elemento de crecimiento sindical en el Perú no se ha registrado un proceso similar en la afiliación, ni cambios en la acción colectiva de los trabajadores o en el establecimiento de acuerdos entre empresarios, gobierno y sindicatos.

El presente texto es una versión preliminar que busca ordenar los temas en debate dentro del movimiento sindical peruano alrededor de los procesos de revitalización sindical desarrollados por la CGTP en la primera década del presente siglo. En ese sentido se trata de un texto inicial que busca delimitar un espacio de investigación y reflexión posterior.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Cambios estructurales en el mercado laboral

El mundo del trabajo viene enfrentando un conjunto de cambios sociales y económicos. Estos cambios han afectado la composición de las fuerzas productivas y el mercado de trabajo. Los procesos de transformación que podemos denominar como “globalización” han significado para los trabajadores el trastocamiento del orden económico, social y político establecido con claridad a partir de la segunda posguerra.

Los cambios en la organización del trabajo a partir del colapso del modelo *fordista*, originados en el impacto de las nuevas tecnologías han significado la definición de un nuevo mapa social de los trabajadores. El perfil del trabajador *fordista* está en retroceso. Hoy en día, no existe un único ejército industrial sino una clase obrera subdividida en múltiples capas y estamentos según especializaciones, ingresos, patrones de consumo y marcos legales. Muchas veces los intereses de un sector se confrontan con los de otro grupo de trabajadores, en un mismo país o fuera de sus fronteras.

En este escenario, las relaciones laborales, diseñadas en el marco de la guerra fría y el Estado Benefactor se ha visto claramente alterado. La desregulación laboral y el consecuente debilitamiento del Estado como árbitro del conflicto social han significado que un porcentaje cada vez mayor de trabajadores se encuentre en una situación de precariedad y desprotección jurídica. Las nuevas modalidades de contratación utilizando intermediarios debilitan el vínculo contractual y ocultan la responsabilidad del empleador en las condiciones de trabajo (De la Garza Toledo, 2006).

Estos cambios definen nuevos grupos de trabajadores, más allá del tradicional asalariado con estabilidad o contrato laboral indefinido. La alta movilidad ocupacional implica también un reto para la organización sindical (De la Garza Toledo, 2006).

De la mano con estas transformaciones en la estructura del mercado de trabajo, se desarrollaron importantes cambios en la legislación laboral que clausuran el modelo de relaciones laborales instaurado en los años 70s. Se colocan una serie de limitaciones y obstáculos a la libertad de organización y al papel que cumplen los sindicatos en la defensa de los derechos laborales. El



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

nuevo modelo de relaciones laborales establecido por la dictadura fujimorista ha sido un obstáculo para la organización sindical en el país (Ermida, 1987).

De aquí parte una de nuestras hipótesis principales: el cambio en la estructura del aparato productivo y el modelo de relaciones laborales ha permitido y alentado el crecimiento del número de trabajadores fuera del ámbito de protección sindical. Se ha configurado así un nuevo escenario que descoloca el tradicional rol de los sindicatos en la vida social.

Predominio del “sindicato de empresa”

La antigua estructura sindical se constituye en el caso peruano entre fines de los años 60s e inicios de los 70s alrededor de la CGTP. En los años anteriores, se registran diferentes organizaciones sindicales donde destaca el primer y corto periodo de existencia de la CGTP original, fundada por el Amauta José Carlos Mariátegui en 1928. Pero, salvo la corta tolerancia democrática surgida en la segunda posguerra, la historia del sindicalismo peruano puede resumirse en su constante lucha contra persecuciones y prohibiciones a cargo de diferentes dictaduras.

De manera similar a la experiencia latinoamericana, el sindicalismo peruano es tributario de tres grandes corrientes ideológicas: el anarcosindicalismo que llegó a inicios del siglo XX, el sindicalismo clasista de inspiración marxista, y el “libre sindicalismo” surgido en la guerra fría. Existe también una menor tradición de sindicalismo confesional, de orientación católica (Sulmont, 1981).

El “Sindicato de Fábrica o Empresa” constituye una forma de organización sindical circunscrita a los trabajadores de un determinado centro laboral o fábrica para coordinar la negociación colectiva de sus ingresos y condiciones de trabajo, directamente con su patrón. Este sindicato tiene autonomía y soberanía en su acción sindical. Esta forma de organización privilegia a los sectores más modernos y a las empresas más rentables. Pues son en estos centros laborales donde es posible tolerar la presencia de una organización sindical. Al reducir la negociación colectiva al ámbito del centro laboral, se dispersa la fuerza sindical y se deja sin protección a los trabajadores más débiles. Los niveles de coordinación y articulación por rama y territorial son escasos, y generalmente parten del interés de los sectores más débiles, mientras que los sindicatos más fuertes, generalmente optan por estrategias en singular y de aislamiento.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

La identidad sindical y la conciencia de clase, temas fundamentales en la construcción del sindicalismo, se ven también fragmentadas bajo este modelo. El trabajador se siente identificado con su “sindicato de empresa” antes que con un movimiento social o popular. La solidaridad adquiere entonces un carácter accesorio y coyuntural.

Lo que es necesario resaltar, es que este modelo de organización gremial surge en un contexto de derrota del movimiento sindical, a partir de la prohibición de la CGTP y la persecución a las instancias regionales y como una imposición del Estado y la clase dominante para evitar la acumulación del poder sindical.

En resumen, nuestra hipótesis es que los indicadores positivos encontrados en el desarrollo del sindicato de empresa se deben en general a las condiciones externas al modelo de organización, antes que a sus propias virtudes.

La situación del sindicalismo peruano

Los años 80s significaron para el caso peruano, la aplicación de las primeras políticas neoliberales, el fallido experimento de economía *heterodoxa* del gobierno aprista y el desarrollo de la subversión armada. Estos procesos, nos dejaron al igual que en otros países de América Latina con la impresión que los 80s habían sido una “década perdida”. Los años 90s significaron para el Perú, la crisis de la democracia y el régimen de partidos surgido en los 80s, la instauración de una dictadura, que articulaba una nueva alianza entre militares y sectores empresariales, quienes, a través de Alberto Fujimori, aplicaron el Programa neoliberal de Ajuste Estructural orientado por el FMI y el BM (Castillo, 1995; Dancourt y Jiménez, 2009).

El desfase entre la estructura productiva, los cambios políticos y normativos y la estructura sindical han generado un conjunto de problemas y limitaciones al movimiento sindical. En la última década algunos analistas se han aventurado a señalar incluso la existencia de una crisis general del sindicalismo. En otro texto hemos anotado nuestra crítica a estas interpretaciones apocalípticas, que, además, la propia experiencia social ha mostrado como equivocadas⁷.

Sin embargo, no podemos negar, el amplio número de problemas que enfrenta el movimiento sindical peruano y sus similares en los países vecinos. La siguiente descripción puede resultar incompleta, pues está orientada a iluminar nuestras limitaciones desde un punto de vista orgánico e



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

institucional. Los cambios en el discurso sindical y su rol en la política nacional no corresponden a este nivel de análisis.

Teniendo en cuentas estas observaciones, podemos agrupar los principales problemas en dos grandes ámbitos: los relacionados con la capacidad de representación de la CGTP dentro de las clases trabajadoras; y un segundo ámbito denominado institucional, que comprende las limitaciones de la organización sindical en el establecimiento de normas, acuerdos y prácticas generales que regulen su propio desarrollo y cambio.

Las dos últimas décadas representan un continuo descenso en el número de trabajadores afiliados a una organización sindical. Definimos “trabajador afiliado” como el afiliado que cotiza en una organización gremial, generalmente un sindicato de empresa. Ciertamente, no existen cifras generales pero los indicadores que disponemos son suficientes para constatar la tendencia a una constante reducción de la membresía sindical. El número de pliegos presentados, así como de convenios colectivos firmados son parte de estos indicadores. Un efecto inmediato de este descenso es que el perfil del trabajador sindicalizado se distancia de manera radical del trabajador promedio. Los trabajadores sindicalizados son mayoritariamente varones, con una edad superior a los 40 años, registrados en la planilla salarial de la empresa y por lo tanto con un alto índice de estabilidad laboral, derechos reconocidos por ley e ingresos relativamente superiores al promedio nacional (Balbi Scarneo, 1988).

Mientras que la clase trabajadora está formada por jóvenes de ambos sexos, que bajo contratos eventuales acceden a empleos precarizados, sin derechos o algunos severamente recortados, trabajando en condiciones laborales de alta inseguridad y cuyos ingresos son considerablemente menores.

En una línea que busca profundizar lo señalado anteriormente, afirmamos que en el sindicalismo peruano uno de los ejes articuladores del liderazgo es la *tradición*. La desconfianza como respuesta ante los altos niveles de incertidumbre en la dinámica social y política de los 90s reafirmó un proceso donde los líderes sindicales se reconocen como tales, no por el rol de representación real que ejercen, sino por el grado de participación en una *tradición común*.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Dicha *tradición común* está formada por el pasado en una militancia partidaria y sindical compartida. No se trata necesariamente de haber pertenecido a un mismo partido; sino de haber militado en una de las agrupaciones de izquierda o sindicatos y participado en diferentes jornadas de lucha, congresos, paros nacionales o juntas directivas. El hecho de ser re-conocido reduce la incertidumbre y garantiza la lealtad requerida. De esta manera los liderazgos nacionales y especialmente regionales lo pueden ejercer aquellos que fueron dirigentes durante los años 70s, 80s, o los más duros de la ofensiva neoliberal en los 90s, aquellos que permanecieron en el movimiento sindical o que oportunamente han vuelto en los últimos años. Mientras más antigua sea la historia personal mayor será la confianza que se le otorgue al dirigente, al margen de la representación real de trabajadores que disponga (Melucci, 1999).

Esta sobre valoración de la tradición perjudica a los liderazgos que se articulan según una legitimidad basada en la representación de nuevos afiliados, en la capacidad de movilizar y organizar a nuevos trabajadores. Estos liderazgos son vistos con desconfianza, rechazo o temor. Se les vincula a estrategias de infiltración de otros grupos políticos o del Estado. Este componente de la actual cultura sindical ha demostrado ser un serio obstáculo para el cambio institucional.

La revitalización sindical en la CGTP

Como una manera de establecer una respuesta a los diferentes problemas que enfrenta el sindicalismo se plantean un conjunto de respuestas que van a denominarse “revitalización sindical” a partir de las experiencias desarrolladas en los sindicatos de Gran Bretaña y Estados Unidos. El término alude una continuidad y un cambio. Se trata de una serie de estrategias que permitirían revertir los problemas detectados: campañas de afiliación; reestructurar la organización; impulso de estructuras sindicales horizontales; construir coaliciones con otros movimientos locales; asociarse con los empleadores; actuar más políticamente; fortalecer vínculos internacionales. En estos países como ha hecho notar Haidar, los sindicatos históricamente han tenido una débil presencia institucional, por lo que sus esfuerzos de crecimiento estaban orientados a la búsqueda de alianzas en los espacios fuera de la empresa. Se trata de organizar y movilizar los sectores no afiliados y construyendo coaliciones con grupos de ciudadanos (Haidar, 2009).



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

En el centro de la renovación sindical respecto del trabajo y de la clase obrera está el concepto del *organizing*. Surge como un intento estratégico de llegar a segmentos no organizados de los trabajadores a través de organizadores específicos y de campañas llevadas a cabo en comunidades y en lugares de trabajo difíciles de organizar. El *organizing* es un mantra de la renovación sindical en países como el R.U. y EE.UU (Martinez Lucio, 2008, p. 121)

Este primer modelo de revitalización entonces tiene como objetivo el crecimiento mediante campañas de organización en nuevos sectores y la formación de alianzas sociales que brinden soporte a los nuevos afiliados.

En los países donde los sindicatos han logrado mantener la negociación colectiva como instrumento de diálogo y fuente de poder social, a partir de sus vínculos con el sistema político o sus mayores recursos institucionales; las estrategias de revitalización sindical se han orientado a consolidar los acuerdos institucionales en la negociación colectiva y otros espacios de diálogo social. Las acciones “organizativas” aquí son menores mientras frente a la búsqueda de acuerdos institucionales con el Estado y los empresarios. Ejemplos de esta perspectiva podemos ver en Alemania, Italia y España. (Haidar, 2009)

De esta manera, podemos identificar dos grandes líneas en los casos de revitalización sindical. Por un lado, los sindicatos con una institucional precaria que buscan consolidar un sindicalismo de movimiento social y de otro lado, sindicatos que apuestan por la construcción de pactos institucionales como mecanismo de fortalecimiento.

En el caso peruano debemos partir de la constatación que se trata de un actor débil. Las limitaciones del desarrollo capitalista le han configurado debilidades estructurales, como su alta concentración en la capital y en algunas actividades económicas. Los vaivenes políticos han significado limitaciones legales y periodos de ilegalidad.

El sindicalismo peruano se ha desarrollado como actor social en la representación general de los intereses de los trabajadores frente al Estado mediante el activismo, movilización y denuncia. Su incidencia en el mercado laboral o en las condiciones de trabajo en la empresa ha sido mucho menor, en parte por su reducido número. Los cambios y políticas de los años 80 y 90 reducen aún más su



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

presencia e incidencia, obligando a desarrollar procesos de reestructuración interna. Estas iniciativas van a conjugar con esfuerzos similares en otros países de la región animados por el sindicalismo internacional (Padrón, 2011)

De esta manera, se inician procesos de cambio que resumen los esfuerzos de las organizaciones sindicales por transformarse de cara a las nuevas características del mundo del trabajo (Orsatti, 2010). A este conjunto de experiencias, el sindicalismo latinoamericano las va a denominar, “autoreforma sindical”.

Como señala Orsatti, el término “Autoreforma Sindical” aparece en primer lugar, en el documento de base del XVI Congreso de la Organización Interamericana de Trabajadores (ORIT) en 2005. Luego es retomado inmediatamente por un documento coordinado por la cooperación sindical española, que presentaba una descripción de los procesos de reforma sindical en Colombia desde la CUT y en el Perú a través de la CGTP (Orsatti, 2010).

La Confederación Sindical de las Américas establece un Grupo de Trabajo en Autoreforma Sindical donde convoca a dirigentes sindicales, asesores y académicos. En este espacio se establecen algunas prioridades y objetivos.

El proceso de Autoreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral. El proceso de Autoreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical. (GTAS, 2010, p. 36)

En este periodo, no se logra establecer una definición unívoca de la autoreforma sindical. La idea transversal es fortalecer la organización, representación y representatividad a todos los niveles donde se definen aspectos que involucran derechos laborales (Orsatti, 2010).

Los procesos de autoreforma son ejemplos de revitalización sindical. En este sentido, el proceso de cambios denominado “reestructuración organizativa” en la CGTP desarrollado entre 2003 y 2011 es un buen ejemplo de un proceso de revitalización sindical.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Para analizarlo estamos asumiendo dos perspectivas que nos parecen útiles y pertinentes. Una primera es la de entender los procesos de revitalización como el resultado de “decisiones estratégicas” tomadas por los sindicatos.

el enfoque del “strategic choice” que entiende que los actores (en este caso los sindicatos) -si bien condicionados por el contexto (económico, político, social); el marco institucional y una estructura histórica preexistente-, pueden tomar diferentes opciones estratégicas (Haidar, 2009, pp. 4-5).

Estas decisiones resultan centrales para reordenar nuevos escenarios y mejorar la acción colectiva de los sindicatos y fortalecerlos institucionalmente.

La otra perspectiva es la del “orden negociado” planteada por Strauss para entender las relaciones de los actores en entornos institucionales. La idea central de Strauss es que todos los órdenes sociales son, en algunos aspectos, órdenes negociados. De esta manera, las negociaciones, es decir, los acuerdos y arreglos interpersonales resultan esenciales para entender la organización social. Obviamente, no se asume que todo en una organización o sociedad siempre se está negociando. Se trata de entender que los procesos de negociación y su relación con los órdenes sociales proporcionan información importante sobre cómo se construyen, cambian y cómo las limitaciones estructurales interactúan con la capacidad de los humanos para reconstruir sus instituciones.

Los enfoques previos tienden a explicar la acción de los actores a las normas formales (leyes, estatutos o reglamentos). De esta manera, el contexto estructural define lo que los actores pueden o no hacer. En cambio, Strauss señala que hay un doble movimiento:

Strauss enfatiza que las líneas de influencia pueden ir en ambos sentidos, en las cuales las consecuencias de las negociaciones pueden medirse (eventualmente) en cambios en contextos estructurales, y en los contextos estructurales condicionan cómo las personas actuarán. En este proceso bidireccional, parece razonable ver los contextos de negociación como mediadores de contextos estructurales y procesos de negociación. Los contextos de negociación se crean en la medida en que ciertos elementos de esos fenómenos trascendentes se incorporan o se vuelven relevantes para las negociaciones, pero las negociaciones pueden abrirse camino a través de



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

contextos de negociación "hacia arriba" hacia contextos estructurales. (Maines, 2016, p. 270)

Desde esta perspectiva, entendemos el cambio institucional como un conjunto de “decisiones estratégicas” que parten de negociaciones alrededor del orden institucional.

Las discusiones acerca de la necesidad de un profundo proceso de renovación sindical podemos ubicarlas alrededor de 1992 durante el IX Congreso Nacional de la CGTP que elige a Pedro Huilca como Secretario General. El balance de los años 80s era negativo. La estrategia de convocar Paros Nacionales que había sido exitosa durante la dictadura militar, demostró en un contexto democrático serias limitaciones. La lucha de los sindicatos de empresa contra la crisis económica del gobierno aprista resultaba estéril mientras la violencia política se incrementaba en todo el país. La crisis política devino en la bancarrota del sistema de partidos y del régimen democrático. Alberto Fujimori, un independiente elegido presidente en 1990, rompe el orden constitucional, disuelve el Congreso Nacional e instaura una dictadura con el respaldo de los grandes empresarios y las fuerzas armadas.

En este contexto, los dirigentes sindicales empezaron a plantearse la necesidad de una renovación tanto del discurso sindical como de los modelos de organización gremial. Lamentablemente, el asesinato de Pedro Huilca a manos de la dictadura ocurrido pocos meses después de su elección, fue un duro golpe al movimiento sindical que colocó a la CGTP en una actitud defensiva. La renovación sindical debería esperar algunos años.

El proceso de revitalización sindical que estudiamos se inicia en el XI Congreso Nacional Ordinario en el año 2001. Luego, al año siguiente se nombra la Comisión Nacional de Reestructuración Organizativa (CNRO). Una primera instancia de discusión orgánica será la Conferencia Nacional de Organización, en noviembre del 2002. Luego, al año siguiente, en noviembre de 2003 se realiza el Congreso Extraordinario Estatutario que discute y aprueba la nueva institucionalidad sindical. El siguiente hito es el XII Congreso Nacional Ordinario realizado en el 2006 y finalmente el periodo cierra con el XIII Congreso Nacional Ordinario realizado en el 2011. En el periodo del 2001 al 2003 se discuten y acuerdan las “decisiones estratégicas” de la



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

reestructuración sindical. De allí en adelante, lo que tenemos son procesos de negociaciones formales e informales, acerca de dichas decisiones.

La discusión alrededor del “clasismo”

Uno de los debates más importantes desarrollados en el congreso y post congreso ha sido acerca de la continuidad de la identidad “clasista” en el medio sindical. El clasismo es la denominación ideológica que adquiere la identidad sindical en el Perú. Proviene de la tradición dejada por José Carlos Mariátegui y continuada en el sindicalismo desarrollado por las corrientes de izquierda en el país. El clasismo es un discurso que subraya los aspectos reivindicativos y contestatarios en la relación sindical. Asimismo, presupone un horizonte político en la perspectiva de una transformación política y social. Sin embargo, dentro del clasismo coexisten diferentes tonalidades que van desde un enfrentamiento frontal contra el orden establecido hasta posiciones reformistas más atemperadas.

El debate se ha centrado en la discusión acerca de si los cambios organizativos implican también un cambio en el discurso clasista. Los sectores más radicales asocian la antigua estructura con el discurso clasista. En el congreso, un tiempo considerable del debate giro alrededor de los “principios”. Una de las características del sindicalismo clasista es que puede difuminar sus fronteras con discursos más políticos. Esta situación se explica por ser parte de la formación de la generación de sindicalistas de los 70s. Para este grupo, existe una línea de continuidad entre el compromiso político y sindical. No hay diferencia entre ambos, mezclándose las identidades políticas y gremiales. En una situación extrema, la lógica partidaria puede reemplazar a los intereses gremiales. Para fines de los 90s, esta situación es muy diferente entre los nuevos sindicalistas, para los cuales, ambas dimensiones son independientes. La autonomía sindical es mucho más importante, mientras que comparten dudas y rechazos acerca de la política partidaria. Por esta razón la identidad “clasista” pierde el componente político partidario, y subraya los elementos más sindicales. En términos generales se piensa que la nueva identidad es menos confrontacional y radical, sin embargo, esto es relativo. El debate no se trata tanto de posturas radicales frente a reformistas, sino más bien, entre dos maneras de entender la autonomía sindical.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

La discusión por la “afiliación directa”

Otro de los temas que fue motivo de mayor debate y discusión fue el de la “afiliación directa”. Como sabemos este mecanismo de incorporación es diferente al modelo empleado desde los años 70s en la CGTP. El cambio resultaba importante y fue ampliamente discutido en la Comisión, la cual finalmente elaboró los siguientes criterios relacionados con este tema:

Desde hace algunos años el movimiento sindical se encuentra en un proceso de renovación y cambio. En la base de estos cambios se encuentran los procesos de transformación ocurridos en el mercado laboral y la composición de las fuerzas productivas. Esta situación ha obligado al movimiento sindical mundial a asumir un conjunto de transformaciones que implican un reordenamiento internacional, diferentes matices en el discurso sindical y la búsqueda de nuevos lazos con la sociedad. En este sentido, un importante número de organizaciones sindicales en todo el mundo, vienen desarrollando bajo diferentes denominaciones y rótulos, un conjunto de procesos de “reestructuración sindical”. Estos procesos son obviamente de diferente grado e intensidad, según cada país, región y sector involucrado. En nuestro país, la CGTP lidera este proceso de manera seria, coherente y profesional.

Uno de los elementos centrales en estos cambios es la incorporación de la “afiliación directa” a la organización sindical. La afiliación directa no es simplemente una medida superficial o una respuesta desesperada frente a la disminución de la membresía sindical. Es un cambio muy profundo en la manera que la organización sindical se relaciona con la sociedad, la clase social y los trabajadores en general. Tiene que ver con el proceso de individuación y construcción de ciudadanía en las sociedades modernas. Por esta razón es en los países más desarrollados donde la afiliación directa tiene una mayor historia (Sénen Gonzáles y Haidar, 2009).

En la actualidad, la tendencia mundial es consolidar una estrategia de crecimiento y organización mediante la “afiliación directa”. Desde un punto de vista económico productivo, los procesos de desconcentración del capital y la reestructuración productiva han desarticulado al viejo proletariado del siglo XX. Hoy en día, la clase obrera no es un conjunto homogéneo de personas que comparten situaciones idénticas; sino tenemos múltiples capas de asalariados con diferente



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

formación técnica, ingresos, patrones de consumo y derechos laborales. El rasgo común y lo que nos permite hablar de clase, es que todos son de una manera u otra, trabajadores asalariados.

Desde un punto de vista social; la “afiliación directa” permite mayores niveles de articulación con los trabajadores asalariados, autónomos y desempleados. Renueva la imagen sindical presentándola como más cercana al trabajador de base, agiliza la organización y la hace más democrática; en la medida que se incrementa el número de jóvenes y mujeres. Uno de los argumentos en contra es que la legislación actual no la reconoce. Frente a este punto de vista señalamos que el movimiento sindical a lo largo de su historia se ha organizado y luchado, generalmente en contra de la legislación imperante, en un esfuerzo por cambiar las leyes.

La discusión sobre la Cuota de Género

Uno de los éxitos del Congreso fue un importante incremento de la participación femenina en dicho evento. La CNRO había establecido en el borrador de los Estatutos un artículo explícito incorporando la cuota de género en un 30%. A lo largo del debate previo a Congreso, algunas voces masculinas mostraron dudas sobre este tema, pero el apoyo que dieron las mujeres fue abrumador. En el Congreso, las delegadas mujeres lograron articularse como una corriente, estableciendo reuniones aparte para coordinar su rol de intervenciones y sus comentarios al desarrollo del debate congresal. El eje de su interés se encontraba en la cuota de género. De forma imprevista surgió una posición extrema que reclamaba el 50% de incorporación en las instancias de dirección sindical. Esta propuesta causó un serio malestar entre los demás delegados, básicamente por ser inviable en la práctica. Al final, la situación se encontraba en un impasse, señalando la mesa que conducía el debate que la redacción final de dicho artículo sería realizada por la Comisión de Redacción siguiendo las recomendaciones de las delegadas mujeres. Semanas después la Secretaría de la Mujer de la CGTP alcanzó el artículo en cuestión que fue incorporado por la Comisión de Redacción. En dicho artículo se elimina la mención a porcentajes de participación.

La propuesta a debate decía: *“Art. 62º.- Se establece una política de inclusión positiva de género en los órganos de dirección de la CGTP como parte del carácter democrático del sindicalismo de clase y de la necesidad de lograr mecanismos de participación de acuerdo con la realidad de cada*



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

organización sindical, mediante una cuota de género no menor del 30% del total de sus integrantes en las instancias de dirección.”

El artículo aprobado dice: “*Art. 69º.- Se establece una política de inclusión de género en los órganos de dirección de la CGTP como parte del carácter democrático del sindicalismo de clase y de la necesidad de lograr mecanismos de participación femenina de acuerdo con la realidad de cada organización sindical, mediante una cuota equitativa a la afiliación sindical, en las instancias de dirección.”*

De esta manera, la opción ha sido resolver el debate mediante un punto medio que crea una ambigüedad en torno a la participación efectiva de la mujer en los órganos de dirección.

A manera de conclusión

Como hemos visto a lo largo de estas páginas, en los últimos años el movimiento sindical peruano viene atravesando un conjunto de cambios muy importantes. Sin embargo, como todo proceso de cambio existen sectores temerosos y desinformados. Otros sectores se encuentran confundidos ante los nuevos modelos organizativos: la afiliación directa, la cuota de género, la planificación estratégica, los departamentos sindicales, son nuevos instrumentos del poder de la clase trabajadora y por su novedad, no siempre son bien comprendidos.

Se trata de una “resistencia pasiva” a los cambios operados en las dos últimas décadas. Los temas en debate, la identidad clasista, la afiliación directa, la cuota de género, la representación gremial y las estrategias hacia los jóvenes conforman una matriz de diferencias y sentidos para los actores sindicales. A lo largo del proceso se constituye un núcleo promotor del proceso de cambio institucional. Este grupo desarrolla diferentes “decisiones estratégicas”, en los temas en debate. Estas decisiones permiten el desarrollo de la organización sindical.

De manera simultánea, en cada uno de los temas en debate van a aparecer liderazgos y grupos de “resistencia pasiva”. Los temas de cuotas de género y de representación, es decir, la afiliación directa y la centralización gremial, son los temas que más oposición encuentran en los actores sindicales. Los cambios institucionales fueron avanzando a lo largo de la primera década del presente siglo. La ausencia de una oposición al proceso permitió que las instancias orgánicas se manifiesten y se logre establecer una nueva institucionalidad formal. Sin embargo, los sectores



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

descontentos quedaron a la expectativa esperando los resultados de los cambios operados (Fuentes, 2012; Gamero, Mejía A. y García S., 2012).

En la segunda década, los cambios no reflejan mejores indicadores en materia de afiliación sindical. En buena cuenta, cada uno de los temas en disputa, se fueron diluyendo. La afiliación directa no logró encontrar su lugar en la legislación laboral peruana, quedando en la práctica inutilizada. La cuota de género, como hemos visto, fue desactivada desde el principio, por diferencias en el colectivo de mujeres.

¿Eran estos resultados inevitables? Es aún muy pronto para señalarlo. Lo que tenemos claro actualmente, es que el proceso de revitalización sindical desarrollado desde la CGTP consistió en un conjunto de decisiones estratégicas, que buscaban colocar en una posición favorable a la acción sindical. Sin embargo, esto no se logró, tanto por el contexto adverso (político, social y económico) como por las inercias institucionales del propio actor sindical. A mediano plazo, las “resistencias pasivas” y la ausencia de logros tangibles hicieron que se revierta el proceso de cambio institucional.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Bibliografía

- Balbi Scarneo, C. R. (1988). *Las relaciones estado sindicalismo en el Perú 1985-1987. Diagnóstico y debate: Vol. 34*. Lima: Fundación Friedrich Ebert.
- Bensusán, G. (2006). La nueva institucionalidad laboral y la acción colectiva. En E. De la Garza Toledo (Ed.), *Teorías sociales y estudios del trabajo : nuevos enfoques*. Madrid: Anthropos.
- Boix, I. (2011). La “Autoreforma” del sindicalismo latinoamericano como expresión de la autonomía sindical. En GTAS (Ed.), *Procesos de autoreforma sindical en las Américas*. Sao Paulo: CSA.
- Castillo, M. (1995). *De la matriz Estado-céntrica a la matriz mercado-céntrica: Régimen y empresarios 1990-1994. Documentos de trabajo / DESCO: Vol. 5*. Lima: DESCO.
- Dancourt, O. y Jiménez, F. (Eds.). (2009). *Crisis internacional: Impactos y respuestas de política económica en el Perú* (1. ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- De la Garza Toledo, E. (Ed.). (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Madrid: Anthropos.
- D'Urso, L. (2016). Estrategias sindicales en el lugar de trabajo. La “revitalización” del sindicalismo de colaboración: el sector automotriz argentino y brasilero. *Revista Izquierdas*, (31), 194–218.
- Ermida, O. (1987). Las relaciones de trabajo en América Latina: Problemas y tendencias actuales. *THĒMIS-Revista de Derecho*, (8), 15–20.
- Fuertes, L. (2012). El proyecto FSAL de CSA y OIT sobre autoreforma sindical en América Latina. En GTAS (Ed.), *Procesos de autoreforma sindical en las Américas*. Sao Paulo: CSA.
- Gamero, J., Mejía A., C. y García S., S. (2012). *Sindicalismo y negociación colectiva en el Perú*. Lima: IESI.
- GTAS (Ed.). (2010). *Procesos de autoreforma sindical en las Américas*. Sao Paulo: CSA.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

- Haidar, J. (2009). *Revitalización sindical en Argentina.: ¿Sindicalismo de movimiento social o neo-corporativismo segmentado?* ALAS. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.
- Maines, D. R. (2016). In Search of Mesostructure: Studies in the Negotiated Order. *Urban Life*, 11(3), 267–279. <https://doi.org/10.1177/089124168201100301>
- Martinez Lucio, M. (2008). ¿Todavía organizadores del descontento?: Los retos de las estrategias de renovación sindical en España. *Arxius*, (18), 119–134.
- Melucci, A. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. México D.F.: Colegio de México.
- Orsatti, A. (2010). *El proceso de Autoreforma Sindical en la Región Andina*. Lima.
- Padrón, A. (2011). Internacionalismo y renovación: Los desafíos del sindicalismo. *Nueva Sociedad*, (232), 71–85.
- Sénen Gonzáles, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, (22), 5–31.
- Senén González, C. y Del Bono, A. (Eds.). (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, (22), 5–31.
- Sulmont, D. (1981). *El movimiento obrero peruano (1890–1980): Reseña histórica*. Lima: Tarea.