

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA CRISIS DEL SINDICALISMO EN EL PERÚ

Raúl SACO BARRIOS

“[...] existe la necesidad de un planteamiento en materia laboral en nuevos términos, más modernos. Nos referimos, específicamente, a la generación de relaciones laborales menos conflictivas, más propicias a las metas de interés común y de mutuo beneficio de los actores, promotoras de la productividad y el salario, relacionadas con el conjunto social y afines a la competitividad de nuestros días”.

Luis Aparicio Valdez

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Causas de la decadencia del sindicalismo. 3. Proposición. 4. Beneficios y riesgos. 5. Conclusión.

1. INTRODUCCIÓN

El movimiento sindical está en honda crisis⁽¹⁾, manifestada en un descenso del número de afiliados a las organizaciones sin-

(1) En un libro muy reciente –elaborado a pedido de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (IIRA, por sus siglas en inglés), durante la presidencia de Luis Aparicio

dicales⁽²⁾. Por cuanto concierne particularmente al Perú y en contraste con años anteriores a 1990⁽³⁾, se constata una *reducción notoria del número de organizaciones sindicales*⁽⁴⁾ y *de los afiliados a estas, un decaimiento de la negociación colectiva*⁽⁵⁾ y una *escasa recurrencia a la huelga*.

Valdez, y editado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)–, Bruce E. Kaufman ha afirmado: “For better or worse, as things stand today the fate of industrial relations is heavily bound up with the fate of organized labour. Like the world’s glaciers, labour movements across the globe are slowly retreating and shrinking. One can argue that this is undesirable and should not be the case. Or a reasonable argument is that the contradictions of capitalism and tendency of employers to overreach will bring about a new Labour Problem and resurgence of unions. Alternative, perhaps industrial relations and trade unionism have performed their historic mission of containing the Labour Problem and Red Threat and social injustice in early capitalism and can now shuffle off the stage –public-spirited victims of their own success. In the here and now, however, the facts are plain to see– unions are declining, despite much effort at union renewal, and significant new sources of growth are not on the horizon. Thus organized labour may be able to hold its own in some countries, but overall union density is likely to continue to diminish across the world absent some unforeseen economic or social shock that causes widespread Depression-era job insecurity and deprivation, major war-time disruption and economic controls, and/or a major liberalization of labour law to promote more unionism. As it declines, industrial relations seems fated to follow in the same direction, albeit slowly and with continued pockets of strength given that the “shrinking” institution of trade unionism still has over 50 million members worldwide and much larger effective coverage” (KAUFMAN, Bruce, *The global evolution of industrial relations. Events, ideas and the IIRA*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004, pp. 627-628). Ya antes, Georges Spyropoulos tenía dicho: “El sindicalismo conoce una de sus crisis más profundas [...]. Se puede observar una baja, casi general, de los efectivos sindicales y, en la mayoría de los países, la influencia de los sindicatos va disminuyendo. Hay además una crisis de credibilidad sindical y una notable desmovilización de los trabajadores [...]” (SPYROPOULOS, Georges, *El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras*, en *Revista de Relasur*, 1994, p. 81).

(2) Al respecto, Héctor Lucena escribe: “Las organizaciones sindicales experimentan las dificultades que en casi todo el mundo sufre hoy el movimiento sindical, que se expresa en una baja de la tasa de afiliación. Las tasas van desde una alta afiliación como en el caso de Argentina con un 35%, hasta tasas muy bajas como en Colombia y los países de Centroamérica, con tasas entre un 5 y 8%” (LUCENA, Héctor, “Estado de las relaciones industriales”, en *Análisis Laboral*, N° 326, Lima, 2004, p. 7).

(3) Vide YÉPEZ, Isabel y BERNEDO, Jorge, *La sindicalización en el Perú*, Fundación Friedrich Ebert-PUCP, Lima, 1986.

(4) Vide el cuadro “Trabajadores asalariados y sindicalizados”, en *Análisis Laboral*, N° 359, Lima, 2007, p. 1. Aunque ahí se advierte algún incremento del año 2002 al año 2005 en el porcentaje de trabajadores sindicalizados respecto al número de trabajadores asalariados (del 6,64% al 8,63%), la tasa de afiliación sindical es aún inferior a las habidas antes del año 1990.

(5) Vide el cuadro “Convenios colectivos por tipo de solución”, en *Análisis Laboral*, N° 365, Lima, 2007, p. 1.

Así planteadas las cosas, ¿importa la recomposición del movimiento sindical en nuestro país? Nos permitimos entender que sí. Principalmente, porque la veloz expansión del comercio internacional y la liberalización de los mercados financieros motivan singular y muy actual interés en ciertos “estándares laborales” básicos o centrales: entre ellos, los derechos a la libertad de sindicación y a la negociación colectiva. En este orden, destaca el temperamento del Banco Mundial, hoy preocupado en la promoción de tales estándares con miras a lograr el buen funcionamiento del mercado laboral⁽⁶⁾.

En las líneas que siguen, procuramos dar cuenta de algunas causas de la *decadencia del sindicalismo*, proponemos algunos planteamientos para la *recomposición del movimiento sindical* y realizamos una *evaluación de beneficios y riesgos* de las acciones a seguir.

2. CAUSAS DE LA DECADENCIA DEL SINDICALISMO

Para mejor entender la situación actual en las organizaciones sindicales, presentamos *algunas* causas de la decadencia del sindicalismo.

2.1. Aspectos generales

Consideramos los muy diversos acontecimientos ocurridos *en el mundo* hacia fines del siglo XX –principalmente los *cambios de carácter económico y social*⁽⁷⁾– que los sindicatos deben enfrentar y que han repercutido sobre la acción sindical.

a. Cambios económicos

Entre los *cambios económicos*, deben indicarse la *crisis económica*, la *inflación* y la *progresión del desempleo*⁽⁸⁾.

(6) AIDT, Toke y TZANNATOS Zafiris, *Unions and Collective Bargaining. Economic Effects in a Global Environment*, The World Bank, Washington DC, 2002. Sobre la negociación colectiva, por ejemplo, exponen ambos autores: “Collective bargaining is potentially a powerful means to facilitate *bargaining coordination*; that is, the extent of coordination between unions and employers’ organizations in wage setting and other aspects of industrial relations (for example, working conditions, holidays and leave provisions and so on)” (ibídem, p. 11).

(7) Seguimos a SPYROPOULOS, *El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras*, cit., pp. 82 y ss.

(8) Ibídem, p. 82.

En los países industrializados, están las *nuevas formas de organización de la producción* –particularmente la llamada “especialización flexible” o “especialización suave”, que parece haberse impuesto sobre el antiguo sistema “taylorista” y “fordista” (promotor de la producción en serie de bienes estandarizados). En este contexto, “grandes sectores que estaban dedicados a la producción masiva de bienes de consumo durables, se derrumban o se ven afectados” mientras que “un número creciente de pequeñas y medianas empresas asumen una parte cada vez mayor en la creación de riquezas y de empleo”(9). Entonces, “la representatividad y la influencia de los sindicatos han padecido mucho por estas mutaciones”(10).

En los países de *América Latina*, están las *políticas de austeridad*, los llamados *programas “de ajuste”* y las *privatizaciones*. Tales políticas han determinado frecuentemente la *progresión del desempleo* y el *desarrollo del trabajo precario y del sector informal de la economía*. Ciertamente, “no son estas las condiciones más favorables para la consolidación de la acción sindical”(11).

b. *Cambios tecnológicos*

Aludimos a las *nuevas tecnologías y descubrimientos*. Destacan especialmente los progresos logrados en el ámbito de las telecomunicaciones y de la informática, que han determinado el surgimiento de la “telemática” y del llamado “teletrabajo” o “trabajo a distancia”(12). Así, “la aceleración del progreso técnico trastorna los conceptos tradicionales del trabajo y de relaciones de trabajo y modifica las relaciones de fuerza entre los trabajadores y los empleadores”(13). A los sindicatos importa, o debiera importar, por lo tanto, el *control social de los cambios generados por la tecnología*.

En verdad, “el cambio tecnológico altera, desplaza e incluso elimina empleos; las actitudes técnicas tradicionales requeridas por las empresas ya no son las mismas; existe la proliferación de empleos temporales, de presta-

(9) Loc. cit.

(10) Loc. cit.

(11) *Ibidem*, pp. 82-83.

(12) Sobre el teletrabajo, puede verse SACO BARRIOS, Raúl, *El teletrabajo*, Ponencia libre presentada al XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, Lima, setiembre de 2006.

(13) SPYROPOULOS, *El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras*, cit., p. 83.

ción por servicios y nuevos métodos de gestión que ha supuesto una ruptura con el modelo de producción y de relaciones laborales con contratos típicos. Las incertidumbres que origina ese cambio tecnológico están mermando cada vez más las posibilidades de obtener empleos de larga duración, y a la vez, la precariedad del empleo y la situación contractual están modificando la situación de los trabajadores en la empresa. Estos cambios afectan a la organización y acción sindical para poder seguir ocupando un papel central en la vertebración de los intereses de los trabajadores e, incluso en ocasiones, arriesgando alternativas de contenido público⁽¹⁴⁾.

c. *Cambios en la composición de la población activa*

Deben señalarse la *contracción de los empleos en la agricultura y en la industria*, la *expansión del sector de los servicios*, el *ingreso masivo de las mujeres en el mercado de trabajo* y el *aumento rápido del trabajo atípico y precario*⁽¹⁵⁾. Dichos cambios inciden sobre el movimiento sindical: por lo común, los trabajadores sindicados han sido trabajadores permanentes (“no eventuales” o “estables”) y exclusivos (han prestado servicios a un solo empleador) y han laborado mayormente en la industria y no en el sector servicios; y las mujeres no tienden a sindicarse, a su vez, no ha interesado a los sindicatos la situación o la afiliación de la mujer trabajadora.

d. *Nuevas actitudes y comportamientos individuales ante el trabajo y la vida laboral*

La acción colectiva que propugnan los sindicatos puede parecer hoy menos atrayente a los trabajadores que *el mejoramiento de la calidad de vida* y las *compensaciones que brinda el éxito individual*⁽¹⁶⁾.

(14) GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo, *Globalización y Derechos laborales*, mn editores, Lima, 2003, p. 76.

(15) SPYROPOULOS, *El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras*, cit., p. 83.

(16) Loc. cit. En este contexto, acaso debamos tener presentes las reflexiones de Vicente Santuc, SJ: “La utilidad y rentabilidad, categorías que presiden al discurso y a la práctica económica (en la llamada ‘Economía Mundo’), disuelven tranquilamente los tradicionales enraizamientos del hombre en las relaciones con la naturaleza y los demás, esos enraizamientos a partir de los cuales siempre el hombre se ha pensado, ha organizado sus mundos y se ha orientado. Así hizo siempre el hombre, instituyendo en cada espacio cultural un modo de ser

e. *La globalización⁽¹⁷⁾ de la economía*

La globalización de la economía ha implicado nuevas relaciones de fuerza entre los actores sociales. En este orden, se han expandido las empresas multinacionales y han aumentado los acuerdos de integración económica. Los cambios que se pueden observar ahora en materia sindical son “consecuencia directa” de este fenómeno⁽¹⁸⁾. Ciertamente, tal proceso ha determinado la apertura comercial y la suscripción de tratados de libre comercio (TLC) y, en consecuencia, ha generado un aumento de la competencia en los mercados de productos y de políticas empresariales más interesadas en la reducción de los costos laborales que en la concesión de nuevos o mayores beneficios a los trabajadores⁽¹⁹⁾.

propio que se sostenía por las instituciones (lenguaje, normas, familia, instrumentos, modos de producción, etc.) y por las significaciones que tales instituciones encarnan (dioses, ciudades, mercancías, riqueza, patria, etc.). Siempre, el hombre en todas partes se ha configurado un mundo de sentido, de valoraciones, de cosas buenas y malas. Al revés de aquello, las categorías de utilidad y rentabilidad configuran un mero espacio operacional y disuelven la pertinencia de la pregunta por el sentido. Si tales categorías producen miseria y marginación, se dirá que eso es lamentablemente lo que exige la máquina productiva hoy. Es necesidad. Necesidad que, muy a su pesar, no pueden controlar los decididores [...] la máquina productiva mundial es tal que en todas partes puede producir miseria y marginación, sin que nadie pueda darle órdenes. Todos reconocen que le deben obediencia: desde arriba hasta abajo del sistema, el hombre ha acabado por tornarse insignificante. Él no tienen nada que decir. ¿Quién habla, entonces? Es el ‘nadie’ del mercado. Y el mercado solo conoce de mercancías. Con eso no se hace una civilización, ni se crean lazos. Al contrario [...] Es urgente que todos y cada uno empecemos a invertir en otra cosa que carros, televisores, placeres, computadoras, etc. Es urgente que renazca o nazca la *pasión* por la democracia, por la libertad, por los asuntos comunes. Se trata de un cambio de la humanidad por ella misma, en todos sus espacios” (SANTUC SJ, Vicente, “El nuevo hombre mundial. Del topo en sus laberintos”, en VV.AA., *Neoliberalismo y desarrollo humano. Desafíos del presente y del futuro*, Instituto de Ética y Desarrollo de la Escuela Superior Antonio Ruiz de Montoya, Lima, 1998, pp. 167-168 y 214).

(17) En este trabajo, utilizamos indistintamente y como sinónimos los términos *globalización*, *mundialización* e *internacionalización* de la economía.

(18) SPYROPOULOS, *El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras*, cit., p. 84.

(19) “Hoy los sindicatos se encuentran con la necesidad de replantear su actuación en el nuevo marco de una economía internacionalizada y enormemente compleja. Un replanteamiento que debe también tener en cuenta las nuevas pautas culturales de las sociedades actuales, diferentes de las imperantes a principios de siglo cuando cristalizaron muchos de los idearios y tramas organizativas de los actuales movimientos sindicales” (RECIO, Albert, *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*, Icaria/Fuhem, Barcelona, 1997, p. 205).

Desde otro punto de vista y si se vincula la globalización de la economía con la posmodernidad (movimiento cultural que, entre otros aspectos, propicia el individualismo y la falta de compromiso social), podría incluso vaticinarse o aun alegrarse el fin de los sindicatos⁽²⁰⁾.

2.2. El sindicalismo latinoamericano

Es difícil dar diagnósticos generales acerca de las razones de la *crisis del movimiento sindical latinoamericano*. Esto, porque: “A pesar de compartir un conjunto de experiencias históricas, los países latinoamericanos están estructurados en formas extremadamente diferentes, tanto en lo que concierne a sus dimensiones, geografía, desarrollo económico y sistema político, como en su composición étnica, rasgos sociales y tradiciones socioculturales. Igualmente distintos son los actores sindicales que se formaron en esos países”⁽²¹⁾. No obstante, Achim Wachendorfer alude a las “taras hereditarias y déficit históricos del sindicalismo latinoamericano” y expone: “Para ‘la víspera’ del proceso de reestructuración social y económica los actores sindicales de América Latina, en su cambiante historia, habían acumulado ya un conjunto de problemas y déficit interrelacionados que habrían de representar una pesada hipoteca para el futuro. Esos problemas y déficit, desarrollados a través de la historia, afectaron prácticamente a la totalidad de los sindicatos latinoamericanos durante los años sesenta y setenta. Es decir, incluyen toda la escala de concepciones sindicales, desde las tradiciones corporativas hasta las marxistas-leninistas, así como numerosas variantes, combinaciones y ‘camino especiales’. Ciertos componentes vitales de esos déficit acumulado y legados problemáticos, que para ese momento muchas veces parecían poco relevantes o que inicialmente podían ocultarse, estaban fuera

(20) “Se suele tipificar el momento actual hablando de “post-modernidad”. Esa manera de hablar, ayer reservada a algunos iniciados, ha pasado al lenguaje común. Se dice que estamos al final de una época que nos hace vivir muchos “fines”: fin del mundo industrial moderno, fin de la historia, fin de la religión con la muerte de Dios, fin de los partidos políticos y de los sindicatos[...]” (SANTUC SJ, Vicente, “Ciudadanos del mundo, llamados a ser ‘sal de la tierra y luz del mundo’”, en VV.AA., *Ser humanos y cristianos en el siglo XXI. Una ética para el camino*, Red Apostólica Ignaciana-Centro de Estudios y Publicaciones (CEP), Lima, 2001, p. 79).

(21) WACHENDORFER, Achim, “El sindicalismo latinoamericano: salud delicada, pronóstico reservado”, en María Silvia Portella de Castro y Achim Wachendorfer (coord.), *Sindicalismo latinoamericano: entre la renovación y la resignación*, ILDES-FES/Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1995, p. 16.

de la responsabilidad sindical; ellos básicamente son consecuencia y expresión de condiciones históricas que están más allá de las posibilidades de influencia o intervención de los sindicatos. Sin embargo, cuando se abrieron campos de acción y posibilidades de organización sindical, estos muchas veces fueron desaprovechados⁽²²⁾.

A continuación, referimos algunos *aspectos comunes a los sindicatos latinoamericanos*.

a. *El Estado como referencia central*

La *orientación hacia el Estado* ha desempeñado un rol importante en el sindicalismo latinoamericano.

Así ocurrió, por ejemplo, con el *sistema sindical corporativo*, instaurado a manera de “matrimonio de intereses” en importantes países de la región (Argentina, Brasil y México): el Estado aseguraba a los sindicatos algunas “garantías de existencia” –diversas ventajas, una revaloración política y un conjunto de medidas sociales– y en canje recibía lealtad y respaldo político y un aparato eficiente para el control social. Este “arreglo”, sin embargo, conllevó una *vasta disminución de la autonomía sindical* (ante el Estado y otras instituciones) y con el tiempo implicó también la burocratización y la corrupción en los sindicatos, el alejamiento entre dirigentes y afiliados, la marginación de las corrientes disconformes o contrarias y el rechazo de las instituciones y los valores democráticos. Por los privilegios recibidos, “esos sindicatos no sentían ninguna necesidad de renovarse⁽²³⁾. Para los *sindicatos críticos del u opuestos al sistema*, el Estado también fue cuestionado (como “causante de todos los males”). Así, las acciones sindicales fueron dirigidas casi exclusivamente contra el Estado “enemigo” y sus diversas instituciones y representantes, lo que a su vez acarreó una gran politización de los conflictos laborales⁽²⁴⁾. En resumen, “un resultado definitivo de esa tradición de fijación “positiva” o “negativa” con el Estado es el escaso desarrollo de relaciones constructivas y consolidadas a nivel del capital-trabajo, o de las empresas y sindicatos. Por regla general esta

(22) *Ibíd.*, p. 17.

(23) *Ibíd.*, pp. 17-18.

(24) *Ibíd.*, p. 18.

tendencia se fortaleció porque las organizaciones patronales también buscaron hacer prevalecer sus intereses a través del Estado o ganarlo para una política antisindical⁽²⁵⁾.

b. Autonomía reducida

Las tentativas de limitar y reducir la autonomía sindical han sido habituales en América Latina. Antiguamente, *mediante el otorgamiento de privilegios y ventajas* o por medio de la represión. Ahora, *mediante la legislación* —que puede restringir la forma de organización sindical y constreñir la negociación colectiva (por razones políticas, hasta se niega el reconocimiento a los sindicatos)—. A su vez, se advierte la *sumisión de los sindicatos a los partidos políticos o instituciones*⁽²⁶⁾.

c. Escasa capacidad de influir en la configuración del orden social y económico

A diferencia de su gran importancia política coyuntural (el uso de los sindicatos corporativos con fines políticos, la función política desempeñada por los sindicatos democráticos que lucharon contra las dictaduras militares y propugnaron los derechos políticos⁽²⁷⁾), *los sindicatos latinoamericanos tienen una capacidad sumamente escasa de participar en la configuración del orden social y económico*. “Aparte de algunas excepciones, no tienen una figuración importante ni en la conformación de las relaciones laborales y la formación profesional ni en la administración del sistema de pensiones, las cajas de seguro de enfermedad o los fondos sociales y de desarrollo, exceptuando una presencia formal en algunos casos. Salvo algunos episodios no existe cogestión más allá de la empresa, y las decisiones globales económicas y sociales dejan de lado a los sindicatos. Mientras, por un lado, el Estado y los empresarios se cuidan de mantener a los sindicatos alejados de esas áreas, muchas veces, y por diversas razones, estos demuestran poco interés en ellas. Los sindicatos corporativos, por ejemplo, tenían poco interés en

(25) Loc. cit.

(26) Loc. cit.

(27) “Por regla general, ese eminente significado político disminuyó de manera drástica durante la etapa de transición a la democracia y en la de su consolidación” (Ibídem, p. 19).

influir formativamente, mientras los sindicatos opuestos al sistema, desde su perspectiva, no querían dejarse utilizar como factores de legitimación del sistema capitalista”(28).

d. Posición débil en el sistema político y social

El enraizamiento de las organizaciones sindicales en el sistema social y político en América Latina ha sido siempre muy flojo. Por lo corriente, no han sido considerados ni aceptados como elementos de dicho sistema.

Tal circunstancia, sin embargo, confiere a los sindicatos alguna estabilidad y una suerte de “seguro de vida” incluso en tiempos difíciles(29). Así, por ejemplo, el poder y la importancia de los sindicatos corporativos latinoamericanos “dependen más que nada del beneplácito y el respaldo del Gobierno y otros factores tradicionales de poder. Si pierden eso, la sociedad seguramente no va a salir en su defensa, pues muchas veces su reputación y su imagen son negativas. Por otro lado, los sindicatos que no se someten a los intereses dominantes son vistos por los factores tradicionales de poder como cuerpos extraños que, de ser posible, deben eliminarse”(30).

e. Deficiencias político-organizativas

En América Latina predominan los *sindicatos de empresa* —esto, pese a que la *sindicación por rama de actividad* parece mejor orientada hacia la satisfacción de los intereses sociales o laborales comunes—. Esta *sindicación por empresa* genera, pues, la “atomización” o fragmentación o dispersión sindical. En la región y acaso debido a la dimensión de las empresas o propiciada incluso por los propios empleadores, tal hecho es por demás evidente(31).

(28) Loc. cit.

(29) Según Wachendorfer, se muestra aquí una diferencia importante con los sindicatos de Europa occidental: “Aunque allí también existe un interés del empresariado y de las fuerzas conservadoras en contener el poder sindical una liquidación de los sindicatos resulta inaceptable a nivel social. Los sindicatos, aun cuando sean relativamente débiles e insignificantes, constituyen una parte de la cultura política del país, al igual que la Iglesia, los partidos políticos, etc.” (ibídem, p. 20).

(30) Loc. cit.

(31) “Las excepciones son Argentina y Brasil, donde bajo la influencia de gobiernos corporativos se desarrollaron y consolidaron otras estructuras organizativas. En Argentina se

En verdad, los sindicatos de empresa acreditan algunas debilidades estructurales. Entre otras flaquezas, están expuestos a ser manipulados por el empresario, tienen escaso poder de negociación (particularmente en las empresas chicas), refuerzan (sin acaso desearlo o proponérselo) la desigualdad de las remuneraciones y de las condiciones de trabajo y beneficios (o prestaciones) sociales y sus experiencias provienen del limitado entorno empresarial (las relaciones intersindicales son casi inexistentes).

f. Concepciones obsoletas y falta de apertura social

En los países latinoamericanos, *las concepciones sindicales han permanecido casi invariables*. Wachendorfer es contundente: “Exagerando un poco se puede decir que el mundo, es decir, el marco de referencia sindical ha cambiado, mientras los sindicatos han permanecido programática e ideológicamente estáticos. En el mejor de los casos, percibieron los cambios en la economía, la sociedad, los valores socioculturales y los procesos internos de las empresas, pero sin sacar conclusiones para la estructura sindical interna, los programas, las formas de acción, etc. Según la concepción y la cosmovisión de los sindicatos, las declaraciones políticas y los parangones explicativos sustituyeron la oferta de alternativas realistas, económicas, sociales y políticas. Hasta los cambios radicales en el mercado laboral, tales como la creciente proporción de mujeres en la población trabajadora, el creciente significado de los servicios modernos, y los desarrollos en el sector informal, encontraron poca acogida en las estrategias sindicales. Otra consecuencia de la escasa renovación ideológica y política fue una sensibilidad igualmente escasa ante las nuevas circunstancias y temas políticos, atendidos sobre todo por movimientos sociales ante los cuales los sindicatos mantienen a menudo una buena distancia. La exigua capacidad de cambio se expresa en parte en una exigua capacidad de renovación de la dirigencia”⁽³²⁾.

consolidó en amplios sectores el sistema de sindicatos industriales nacionales con una elevada concentración y centralización del poder, lo cual trajo como consecuencia el que las instituciones empresariales regionales o locales prácticamente carezcan de relevancia. En Brasil se constituyeron por decreto sindicatos unitarios a nivel comunal, conforme al principio profesional, los cuales luego se fusionaron en instancias de coordinación federales y nacionales. Aquí no existe de hecho una instancia de representación autorizada a nivel de empresa” (ibídem., p. 21).

⁽³²⁾ Ibídem, pp. 21-22. De todos modos, el mismo Wachendorfer aclara que no ha considerado el llamado “novo sindicalismo” —una nueva concepción sindical establecida en Brasil, constituido como respuesta a una industrialización forzada y desafiante de las concepciones sindicales tradicionales— a propósito del cual los puntos anotados carecen de validez.

2.3. El sindicalismo peruano

Consideramos la *política laboral* (de flexibilización), los límites impuestos por el *mercado de trabajo*, los efectos de la *política económica* y la *recesión* y la *forma de estructuración de las organizaciones sindicales*⁽³³⁾ y de la *acción sindical*.

a. *La política laboral*

La *política laboral*, conducida por el Estado, desmotiva la constitución o desarrollo de las organizaciones sindicales. Al respecto, debemos mencionar la intervención del Estado en las *relaciones colectivas de trabajo*⁽³⁴⁾. Especialmente, acerca del establecimiento de un *número mínimo* – veinte trabajadores⁽³⁵⁾– *para la constitución de un sindicato de empresa*⁽³⁶⁾; porque tal exigencia “no corresponde a países donde prepondera la pequeña y mediana empresa”⁽³⁷⁾ y “limita la cobertura sindicalizable, marginando a un no despreciable sector de trabajadores que labora en establecimientos de tamaños menores”⁽³⁸⁾.

Interesan también algunos aspectos de la legislación sobre las *relaciones individuales de trabajo*, determinantes de una *flexibilización del empleo*⁽³⁹⁾ (pro-

(33) YÉPEZ/BERNEDO, *La sindicalización en el Perú*, cit., p. 85.

(34) “Se ha dado una legislación que está alterando de modo radical el modelo de relación entre el estado y el sindicalismo en el Perú y la naturaleza de las relaciones colectivas en el país” (BALBI SCARNEO, Carmen Rosa, “Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú”, en *Debates en sociología*, N° 19, Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1994, p. 114).

(35) Artículo 14° del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (modificación introducida por la Ley N° 27912).

(36) Sobre el tema, puede verse SACO BARRIOS, Raúl, *¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos de empresa?*, Estudio elaborado para la incorporación del autor a la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2003. Ahí presentamos los planteamientos doctrinarios sobre la vinculación entre el número mínimo y el ejercicio de prácticas antisindicales o discriminatorias o que relievan la inconveniencia del establecimiento de un número mínimo –principalmente porque dificultaría la sindicación en las micro y pequeñas empresas.

(37) CIUDAD REYNAUD, Adolfo, “Relaciones colectivas de trabajo en América Latina”, en *Análisis Salarial*, Lima, agosto 2001, p. 11.

(38) YÉPEZ/BERNEDO, *La sindicalización en el Perú*, cit., p. 86.

(39) Por “flexibilización del empleo”, se entiende “la extensión masiva de la figura del trabajador contratado o eventual”. Así entendida, la flexibilización “no representa una re-

vocada por *la reforma laboral habida en el país desde el año 1991*). Así, podemos mencionar la legislación sobre el *contrato de trabajo*⁽⁴⁰⁾, acerca de las *modalidades de contratación* (los contratos de trabajo de duración determinada) y de la *terminación del contrato de trabajo* (en caso de despido arbitrario, es decir, sin expresión de causa justificada o sin prueba de esta en juicio, el trabajador solo tiene derecho a una indemnización mas no a la reincorporación); sobre la *intermediación laboral* (acerca de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores)⁽⁴¹⁾; y sobre las llamadas *modalidades formativas laborales*⁽⁴²⁾. En este contexto: es muy poco probable que, por el temor al despido⁽⁴³⁾, un trabajador eventual o no permanente o “inestable” se afilie a una organización sindical –en la práctica, está fuera de la sindicación y la negociación colectiva⁽⁴⁴⁾–; los trabajadores de las empresas de empleo temporal no pueden afiliarse al sindicato de la empresa donde efectivamente laboran pero tampoco constituyen un sindicato en la empresa donde trabajan formalmente –“por la precariedad en que prestan sus servicios

conversión tecnológica” (Ver BALBI SCARNEO, “Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú”, cit., pp. 109 y 113).

(40) Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR del 21 de marzo de 1997) y Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 (aprobado por el Decreto Supremo N° 1-96-TR del 24 de enero de 1996).

(41) Ley N° 27626, Decreto Supremo N° 003-2002-TR del 26 de abril del 2002 y Decreto Supremo N° 006-2003-TR del 22 de mayo del 2003.

(42) Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Esta Ley, promulgada el 3 de mayo del 2005 y publicada el 24 de los mismos mes y año, ha derogado la Ley de Formación y Promoción Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 2-97-TR del 21 de marzo de 1997); y en consecuencia, ha devenido ineficaz la regulación pertinente contenida en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 (aprobado por el Decreto Supremo N° 1-96-TR del 24 de enero de 1996).

(43) YÉPEZ/BERNEDO, *La sindicalización en el Perú*, cit., p. 85.

(44) BALBI SCARNEO, “Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú”, cit., p. 92. Según esta misma autora, “la CGTP [Central General de Trabajadores del Perú], la central sindical más importante del Perú, se ha convertido, sin proponérselo, en representante únicamente de los trabajadores estables” (ibídem, p. 96). También: “El creciente número de trabajadores precarios [...] y la dificultad de organización y acción colectiva entre el cada vez más numeroso contingente de asalariados de la pequeña empresa [...] han contribuido a la fragmentación de los trabajadores dependientes, han minado la solidaridad sindical y han coadyuvado a una pérdida de representatividad de las centrales sindicales” (ibídem, p. 113).

a tales intermediarios, generalmente a través de contratos a plazo fijo⁽⁴⁵⁾—; y las personas en formación laboral prestan sus servicios según modalidades formativas que “no están sujetas a la normativa laboral vigente” por expreso mandato legal⁽⁴⁶⁾.

En suma, “el sistema flexibilizado no favorece en absoluto al movimiento sindical”⁽⁴⁷⁾. Más bien, “el modelo de flexibilización laboral ha debilitado al movimiento sindical: la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, ejes básicos del (llamado) Derecho colectivo (del trabajo), han sufrido una grave merma. El ejercicio de estos derechos laborales fundamentales es mínimo”⁽⁴⁸⁾.

b. El mercado de trabajo

Una *abundante oferta de mano de obra* atenúa la presión que acaso puedan ejercer las organizaciones sindicales. También, la existencia de *empresas muy desiguales* en el ámbito de una rama de actividad determinada, que entorpecen la acción colectiva articulada y homogénea en el sector pertinente⁽⁴⁹⁾ —han crecido la pequeña y la micro empresas y el sector informal⁽⁵⁰⁾—. En otro orden, podemos percibir un cierto *dinamismo* en el mercado de trabajo: existe un conjunto de trabajadores que se califican y están obligados a su inserción en nuevas condiciones —sin estabilidad laboral—. Y como “un trabajador contratado está permanentemente puesto a prueba”, habrá mayores niveles de competitividad y un incremento de la productividad. Entonces, tiene lugar una

(45) CIUDAD REYNAUD, “Relaciones colectivas de trabajo en América Latina”, cit., p. 11.

(46) Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales (el artículo 24° de la derogada Ley de Formación y Promoción Laboral estableció expresamente que los jóvenes en formación laboral y los practicantes debían prestar sus servicios mediante convenios que “no originan vínculo laboral”).

(47) OTOYA CALLE, Johan, *La reforma laboral de los noventa y sus efectos en el ámbito sindical*, Ponencia presentada a al “Primera Conferencia de Economía Laboral”, Lima, 22 y 23 de noviembre del 2004; texto multicopiado, p. 8.

(48) *Ibidem.*, p. 14.

(49) YÉPEZ/BERNEDO, *La sindicalización en el Perú*, cit., p. 88.

(50) BALBI SCARNEO, “Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú”, cit., p. 91.

modernización del mercado de trabajo por cuya virtud “la capacidad técnica constituye el medio que garantiza la renovación de los contratos anuales y el incremento de los salarios”⁽⁵¹⁾.

c. *La política económica y la recesión*

Ante todo, debemos anotar que el (antiguo) *modelo de desarrollo* peruano, promotor tardío y parcial de la *industrialización sustitutiva de importaciones*, permitió la incorporación del empleo asalariado en el proceso productivo, que, entre otros aspectos, implicó a su vez la constitución de sindicatos y el desarrollo del sindicalismo. Sin embargo, dicho modelo fue cuestionado intensamente⁽⁵²⁾ hasta quedar de lado.

En la última década, las *medidas económicas* adoptadas o impuestas particularmente por Alberto Fujimori, es decir, la implantación de una *política de ajuste* y el seguimiento de un *modelo liberal* (o neoliberal)⁽⁵³⁾, que amplió notoriamente el número de trabajadores precarios⁽⁵⁴⁾ e implicó asimismo una *política de privatización de las empresas estatales* –que “habían llegado a representar a más del 50% de la inversión nacional y se habían convertido en un poderoso bastión del sindicalismo”⁽⁵⁵⁾– y la *racionalización de la administración pública* –se insistió obsesivamente en la reducción del número de empleados públicos⁽⁵⁶⁾–, además de la *recesión* –que, entre otros hechos, amaina la consecución de aumentos salariales y de mejores condiciones de trabajo⁽⁵⁷⁾ y, por el contrario, origina la caída de las remuneraciones y propicia el desempleo y el

(51) *Ibidem*, pp. 113-114.

(52) *Ibidem*, p. 98.

(53) “[...] el movimiento obrero, en una primera instancia, resultó derrotado en los ochenta por el neoliberalismo [...]” (DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, “El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX”, en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México D.F., 2000, p. 25).

(54) BALBI SCARNEO, “Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú”, cit., p. 91.

(55) *Ibidem*, p. 105.

(56) *Ibidem*, p. 106. Al respecto, la autora destaca la “deslegitimación acelerada” de la Central Intersectorial de Trabajadores Estatales (CITE) (*ibidem*, pp. 106-107).

(57) YÉPEZ/BERNEDO, *La sindicalización en el Perú*, cit., p. 91.

subempleo⁽⁵⁸⁾– han cuestionado definitivamente una práctica sindical gremialista⁽⁵⁹⁾. Cuando surgen problemas que afectan la gestión, la producción y el desarrollo empresariales, ciertamente la pretensión del logro de “reivindicaciones” pierde vigencia –y la huelga como medio de presión, tampoco marcha⁽⁶⁰⁾–

d. La estructuración de las organizaciones sindicales y la acción sindical

Predomina la *sindicación por empresa*, lo que genera la (ya mencionada) “atomización” o fragmentación o dispersión del conjunto y resta fuerza a la acción sindical: los sindicatos son pequeños y débiles. Desde otro punto de vista, debemos destacar *el desgaste y la progresiva pérdida de eficacia del modo de acción sindical*: el énfasis de la confrontación antes que el diálogo y la búsqueda de entendimiento, una excesiva recurrencia a huelgas y “paros” (nacionales y sectoriales). El fracaso de tal “estilo” (para solucionar la caída de los salarios y, a mayor plazo, para revertir la política económica⁽⁶¹⁾) ha

(58) BALBI SCARNEO, “Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú”, cit., p. 91.

(59) “Los sindicatos han perdido fuerza como resultado de la transformación del Estado y la economía, pero esto ha sido diferencial según el país” (DE LA GARZA TOLEDO “El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX”, cit., p. 27). “Bajo el argumento de la implantación del modelo de economía de mercado, se restringe seriamente la libertad sindical y la autonomía de la negociación colectiva, lo que ha traído como consecuencia un desmoronamiento del sindicalismo en el Perú. No cabe duda de que en todo esto existe una distorsión, porque [...] la economía de libre mercado exige todo lo contrario, es decir, la no intervención del Estado en las relaciones colectivas de trabajo” (ROMERO MONTES, Francisco Javier, “La reconstrucción del sindicalismo”, en VV.AA., Luis Pastor Iturrizaga (coord.), *La reforma laboral en el Perú. El Derecho del trabajo y la política laboral del Estado*, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Inca Gracilazo de la Vega, Lima, 2002, p. 101).

(60) YÉPEZ/BERNEDO, *La sindicalización en el Perú*, cit., pp. 92 y 91. Emilio Morgado Valenzuela enfatiza: “La huelga en el sector privado tiende a perder efectividad” (MORGADO VALENZUELA, Emilio, “Desafíos y perspectivas del Derecho del trabajo”, en *Desafíos y perspectivas del Derecho del trabajo en el Perú. Primer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, SPDTSS, Lima, 2004, p. 31).

(61) A decir de Balbi Scarneo: “El sindicalismo se debilitará aún más ante la incapacidad de plantear alternativas a los programas de ajuste propuestos [...] No existió tampoco en el sindicalismo una capacidad de dar respuesta a las motivaciones que se aducen [promoción de la competencia, reducción de precios] para el dictado de esas medidas [reducciones forzosas de los turnos o jornadas de trabajo, cambios de giro empresarial, desprotección

lesionado, pues, la legitimidad del sindicalismo⁽⁶²⁾. En la actualidad (dada la recesión aludida y aún vigente), *los trabajadores priorizan la preservación del puesto de trabajo* (deponen la fuerza y asumen actitudes de negociación) y *para la generación de ingresos adicionales, optan por salidas individuales* (el “cachueo” como estrategia de sobrevivencia; y relegan la acción colectiva)⁽⁶³⁾. Y por cuanto concierne a los *trabajadores eventuales o no permanentes o inestables*, “la lógica de acción en la defensa de sus intereses pasa, no por la negociación colectiva, sino por la movilidad individual y la apuesta en la calificación”⁽⁶⁴⁾; lo que “los aleja de una opción sindical”⁽⁶⁵⁾.

2.4. Algunos datos estadísticos

A continuación, presentamos *algunos datos estadísticos*.

a. Sindicación

Para el periodo 1997-2000, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁽⁶⁶⁾ (MTPE) señala que –debido a la mayor caída del número de trabajadores sindicados respecto a la del número de asalariados– bajado la tasa de sindicación (véase el cuadro 1).

legal de los trabajadores...] [...] y, en general, al modelo de desarrollo liberal de las cuales forman parte” (BALBI SCARNEO, “Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú”, cit., p. pp. 103-104). “El sindicalismo [...] se encuentra en la incapacidad de dar respuesta a los nuevos lineamientos de la política liberal” (ibídem, p. 107). “[...] el sindicalismo no incorporó las reivindicaciones de los trabajadores contratados en sus plataformas [...] los dirigentes denunciaron permanentemente los programas de flexibilización, pidiendo su erradicación, pero sin incluir propuestas frente al desempleo y la contratación eventual. No asumieron [...] el deseo de capacitación de los trabajadores, sobre todo de los jóvenes” (ibídem, p. 112).

(62) Ibídem, pp. 97 y 100. La propia Balbi Scarneo expone: “Simultáneamente entrarán en crisis las posturas teóricas que asumían a la clase obrera como actor preponderante de un proyecto para el conjunto de la sociedad” (ibídem, p. 97). Y también destaca la pérdida de legitimidad de los dirigentes sindicales, de ideas y actitudes muy radicales, y sus “cúpulas” (ibídem, pp. 100-101).

(63) Ibídem, p. 101.

(64) Ibídem, p. 111 (y p. 114).

(65) Ibídem, p. 113.

(66) MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, *Boletín de economía laboral*, N°s, 22-24, Año 6, Lima, octubre 2002, p. 8.

Cuadro 1
Tasa de sindicación en empresas privadas de 5 a más trabajadores,
según categoría ocupacional

	1997	1998	1999	2000
Número de trabajadores sindicados				
Empleados	23, 750	21, 726	19, 490	15, 943
Obreros	51, 269	45, 489	41, 226	34, 444
Total	75, 019	67, 215	60, 716	50, 387
Número total de asalariados				
Empleados	456, 550	462, 914	461, 069	461, 995
Obreros	388, 157	366, 764	353, 093	347, 743
Total	844, 707	829, 678	814, 162	809, 738
Tasa de sindicación				
Empleados	5,2	4,7	4,2	3,5
Obreros	13,2	12,4	11,7	9,9
Total	8,9	8,1	7,5	6,2

Fuente: MTPE, *Boletín de economía laboral*, N°s 22-24, Año 6, Lima, octubre 2002, p. 9.

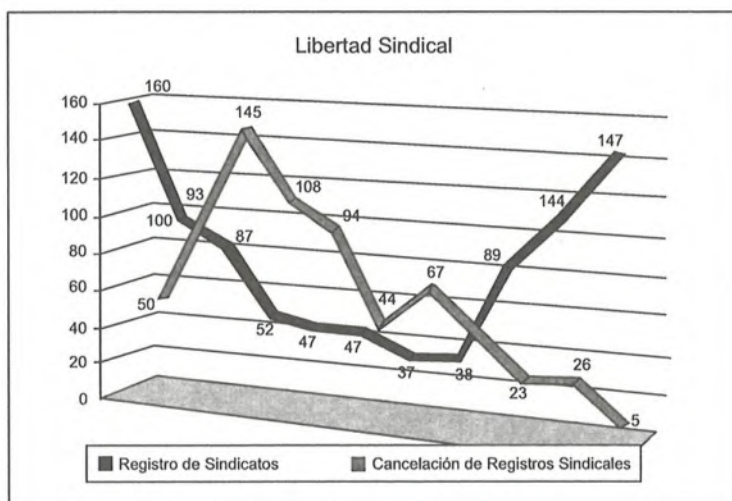
Para el periodo 1993-2003, mostramos el desenvolvimiento del registro sindical: el número de sindicatos registrados y la cancelación de registros sindicales⁽⁶⁷⁾ (véanse los cuadros 2 y 3).

Cuadro 2

Libertad Sindical		
Año	Registro de Sindicatos	Cancelación de Registros Sindicales
1993	160	50
1994	100	93
1995	87	145
1996	52	108
1997	47	94
1998	47	44
1999	37	67
2000	38	41
2001	89	23
2002	114	26
2003	147	5

(67) Fuente: MTPE. Los cuadros han sido tomados de: OTOYA CALLE, *La reforma laboral de los noventa y sus efectos en el ámbito sindical*, cit., p. 9.

Cuadro 3



Nótese que durante los años 1995 al 2000, hubo más extinciones que constituciones de sindicatos. A partir del año 2001, sin embargo, el número de las inscripciones en el registro sindical se eleva cada año mientras que las cancelaciones disminuyen⁽⁶⁸⁾. Adviértase que en el año 2000 se produjo la restitución de la democracia en el país y que en diciembre del año 2002 se dictó la Ley N° 27912 –que levantó 14 de las 16 observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT al Decreto Ley N° 25993, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo–.

b. Negociación colectiva

También para el periodo 1993-2003, mostramos el comportamiento de la negociación colectiva⁽⁶⁹⁾ (véanse los cuadros 4 y 5).

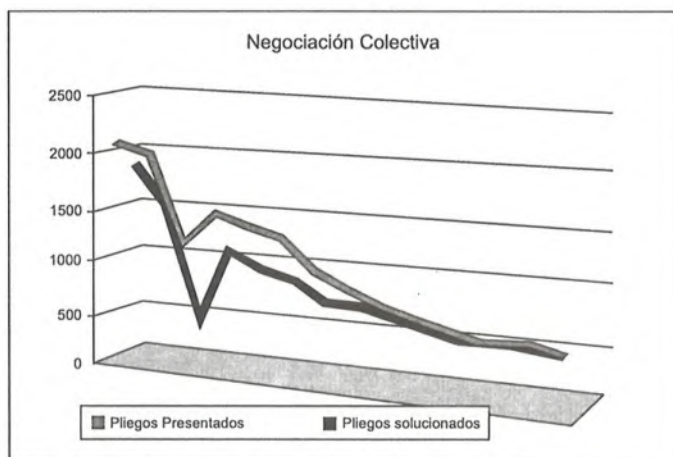
⁽⁶⁸⁾ Un dato curioso; según el propio MTPE, en el segundo trimestre del año 2004 hubieron 126 inscripciones en el registro sindical y *ninguna cancelación*. Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (tríptico) *Leyendo Números... II. Trimestre 2004*, Lima, MTPE - Oficina de Estadística e Informática, abril-mayo-junio 2004.

⁽⁶⁹⁾ Fuente: MTPE. Los cuadros han sido tomados de: OTOYA CALLE, *La reforma laboral de los noventa y sus efectos en el ámbito sindical*, cit., p. 10.

Cuadro 4

Negociación Colectiva		
Año	Pliegos Presentados	Pliegos Resueltos
1990	2015	1762
1991	1941	1402
1992	1104	273
1993	1461	1059
1994	1350	883
1995	1271	803
1996	998	623
1997	846	627
1998	728	564
1999	652	468
2000	576	409
2001	533	418
2002	524	444
2003	535	371

Cuadro 5



El declive de la negociación colectiva es también notorio. Particularmente en el año 1992 se dictó el Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo⁽⁷⁰⁾.

⁽⁷⁰⁾ Según el MTPE, en el segundo trimestre del año 2004 hubieron apenas 120 pliegos de reclamos presentados y solo 79 pliegos solucionados. Fuente: Ministerio de Tra-

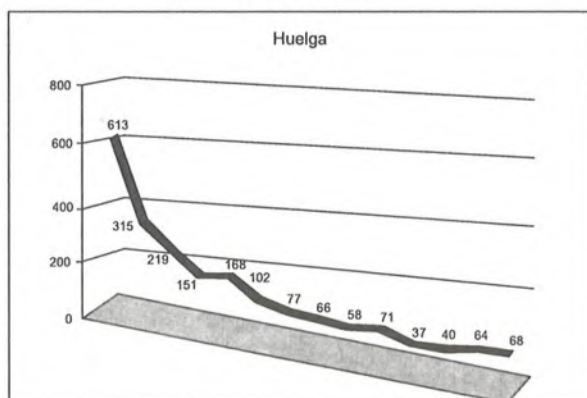
c. *Huelga*

En el mismo periodo 1993-2003, mostramos el número de huelgas habidas⁽⁷¹⁾ (véanse los cuadros 6 y 7).

Cuadro 6

Negociación Colectiva	
Año	Número de Huelgas
1990	613
1991	315
1992	219
1993	151
1994	168
1995	102
1996	77
1997	66
1998	58
1999	71
2000	37
2001	40
2002	64
2003	68

Cuadro 7



bajo y Promoción del Empleo, (tríptico) *Leyendo Números... II Trimestre 2004*, cit. Continúa, pues, la caída de la negociación colectiva.

(71) Fuente: MTPE. Los cuadros han sido tomados de: OTOYA CALLE, *La reforma laboral de los noventa y sus efectos en el ámbito sindical*, cit., p. 11.

Como acaeció acerca de la sindicación, ha habido un leve aumento del número de huelgas a partir del año 2002⁽⁷²⁾.

3. PROPOSICIÓN

La proposición de algunos planteamientos para la recomposición del movimiento sindical precisa tomar como base, ante todo, la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*: entre otras, son *normas laborales mínimas o equitativas* los “convenios fundamentales” sobre *libertad sindical y sindicación y negociación colectiva* (N^os 87 y 98)⁽⁷³⁾. También, la Constitución Política del Perú —que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga—⁽⁷⁴⁾.

(72) Según el MTPE, en el segundo trimestre del año 2004 hubieron 27 huelgas. Ello, no obstante la subida de los años 2002 y 2003. Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (tríptico) *Leyendo Números... II Trimestre 2004*, cit.

(73) Como *base jurídica del sistema global*, se ha adoptado, por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1988, en Ginebra, la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. En esta *Declaración* (“considerandos” segundo y quinto), se expone que “el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas” por lo cual “con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales, al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano”. Según el artículo 2^o de la *Declaración*, todos los miembros de la OIT, por su mera pertenencia a esta y aunque no los hayan ratificado, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los *derechos fundamentales* que son objeto de los convenios siguientes: a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de discriminación en materia de empleo y ocupación. En consecuencia, son *normas laborales mínimas o equitativas* los “convenios fundamentales” sobre *libertad sindical y sindicación y negociación colectiva* (N^os 87 y 98), trabajo forzoso (N^os 29 y 105), trabajo infantil (N^os 138 y 182) y no discriminación (N^os 100 y 111).

(74) Constitución Política del Perú, artículo 28^o: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

a. Actores

Así, pues, son *actores* involucrados en una operación orientada hacia la recomposición del movimiento sindical: el *Estado*, que –como acabamos de indicar– debe garantizar la libertad sindical, fomentar la negociación colectiva y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales; los *empresarios*, que acaso debieran considerar a los sindicatos como una suerte de “aliados estratégicos” para el logro de la productividad y la competitividad de las empresas; y las propias *organizaciones sindicales*, que debieran modificar el ejercicio de sus funciones habituales para mejor encarar los retos que hoy les imponen las nuevas circunstancias sociales y económicas.

A propósito particularmente de las organizaciones sindicales, importa considerar la observación formulada por Héctor Lucena: “En la política laboral de nuestros países se ha optado por identificar como interlocutores centrales de las relaciones de trabajo, a las empresas y los sindicatos. El que los sindicatos hayan alcanzado esta centralidad, responde a hechos y conquistas históricas que se explican en el ámbito de cada sociedad dada. Sin embargo, es común a nuestras realidades las dificultades de sobrevivencia que vienen experimentando estas organizaciones sociolaborales de defensa y protección de los trabajadores. Este fenómeno no se explica solamente analizando a estas organizaciones; hay que analizar el conjunto de los sistemas productivos y políticos, para encontrar explicaciones más satisfactorias. Pero es un hecho incontrastable, las crecientes dificultades para su accionar reivindicativo. Este es uno de los factores que han estado en el sustrato del crecimiento exponencial de la exclusión laboral. Las constantes políticas macro y micro económicas han conspirado para limitar el accionar sindical y facilitar la disminución de los asalariados formales, abriendo compuertas facilitadoras de diversas formas de exclusión. Aunque también cabe mencionar que los propios sindicatos optaron por políticas reivindicativas que indirectamente estimularon la exclusión. Por supuesto que no fueron políticas genuinamente sindicales, sino aquellas que enmarcadas en los modelos de desarrollo de orientación keynesiana, fueron privilegiadas por el liderazgo político y económico en nuestras sociedades”⁽⁷⁵⁾.

(75) LUCENA, Héctor, “La política laboral: sindicatos y cooperativas”, en Emilio Morgado Valenzuela (edit.), *Quinto congreso regional americano de relaciones de trabajo. Dimensiones sociales de la globalización. relaciones de trabajo y protección social en los procesos de integración, Tratados de Libre Comercio y el APEC*, AIRT, Santiago, 2005, p. 283.

De todos modos, interesa procurar el establecimiento de relaciones verdaderamente armónicas entre los actores sociales. En el ámbito laboral, esto implica la formación de actores colectivos autónomos y representativos⁽⁷⁶⁾.

b. Acciones a seguir

Entre las distintas *acciones a seguir*⁽⁷⁷⁾ para la *renovación del sindicalismo*, debieran alentarse:

- El *derecho a la información*, que constituye una importante forma de participación de los trabajadores en las relaciones laborales.
- La *unidad sindical*, para enfrentar la “atomización” o dispersión o fragmentación de las organizaciones sindicales –que afecta la cohesión y fuerza del movimiento–⁽⁷⁸⁾.
- La *instauración de condiciones mínimas que permitan un eficaz ejercicio de la función sindical*⁽⁷⁹⁾. Vale decir, la *implantación efectiva del “fuero sindical”*, entendido este en su más lato sentido: el *otorgamiento a los trabajadores de las más amplias garantías para el cumplimiento de la acción sindical*⁽⁸⁰⁾.

(76) SACO BARRIOS, Raúl, “Globalización y empleo”, en Emilio Morgado Valenzuela (edit.), *Quinto congreso regional americano de relaciones de trabajo. Dimensiones sociales de la globalización. relaciones de trabajo y protección social en los procesos de integración, Tratados de Libre Comercio y el APEC*, AIRT, Santiago, 2005, p. 404.

(77) Aunque enfocadas parcialmente desde otro punto de vista, las ideas aquí planteadas las tenemos también expuestas en SACO BARRIOS, Raúl, “Los sindicatos en el contexto de la globalización, los tratados de libre comercio y las reformas laborales”, *Desafíos y perspectivas del Derecho del trabajo y de los regímenes de pensiones en el Perú. Primer Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, SPDTSS, Lima, 2004, pp. 275-289.

(78) “En los países donde prevalece la unidad sindical, la probabilidad de que los sindicatos estén en medida de superar las dificultades son mucho más grandes que en los países donde prevalece la división sindical” (SPYROPOULOS, *El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras*, cit., p. 87).

(79) YÉPEZ/BERNEDO, *La sindicalización en el Perú*, cit., p. 96.

(80) Vide ERMIDA URIARTE, Óscar, *Protección contra los actos antisindicales*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1998. Al respecto, José Montenegro Baca tiene claramente escrito: “En nuestro entender, el fuero sindical, en sentido amplio, puede ser definido como la protección especial que se otorga a los trabajadores agremiados en atención a la actividad sindical desenvuelta, ya sea en sus relaciones con el empleador, con el Estado o con los mismos trabajadores” (MONTENEGRO BACA, José, “Concepto amplio de fuero sindical”, en *Derecho colectivo laboral. Asociaciones profesionales y convenios colectivos*, Depalma, Buenos Aires, 1973, p. 506).

- La *activación y el dinamismo del movimiento sindical*, que requieren, al parecer, una *reproducción del trabajo asalariado*⁽⁸¹⁾ como tal, esto es, “que la forma principal de absorción de empleo suponga una extensión de la relación capital-trabajo”⁽⁸²⁾. Esto supone *inversión y crecimiento de la producción*.
- La *coordinación de las acciones sindical y política* y la *articulación del quehacer sindical con el de otros sectores populares*⁽⁸³⁾.
- La *ampliación de la acción sindical* “incorporando al diseño de la táctica un conocimiento de la política económica general y sectorial que permita plantear salidas frente a la crisis y recesión”⁽⁸⁴⁾. Al interior del centro de trabajo, esto requiere el acceso a formas de manejo técnico-productivo y de gestión empresarial “pasar de una conciencia de asalariado a una de productor”⁽⁸⁵⁾.
- En lugar de la sindicación por empresa, el *establecimiento de sindicatos en atención a su base geográfica*, “que puede reducirse a una parte del territorio nacional, a todo el territorio nacional y aun internacionalizarse”⁽⁸⁶⁾. Para enfrentar las nuevas formas de organización de las empresas, que se instalan en lugares en los que nunca hubo sindicatos, y con miras a conciliar la concentración espacial de los trabajadores con sindicatos que la evidencien, debiera tratarse de combinar la instauración territorial de las empresas con el movimiento sindical; es decir, “los sectores económicos que han surgido como resultado de la liberalización comercial en lugares sin tradición sindical podrían ser objeto de una ofensiva orientada a la sindicalización de los trabajadores de esos nuevos sectores, como son los de la industria maquiladora, la cosecha de fruta y las flores de exportación, y los servicios públicos. También podrían servir para organizar categorías sociales

(81) El trabajo asalariado es la más importante fuente de afiliados a las organizaciones sindicales.

(82) BALBI SCARNEO, “Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú”, cit., p. 98.

(83) YÉPEZ/BERNEDO, *La sindicalización en el Perú*, cit., p. 96.

(84) *Ibíd.*, p. 95. Según ellos, “no quedarse en la denuncia sino también pasar a la propuesta del “desenmascaramiento”, a la alternativa concreta” (loc. cit.).

(85) *Ibíd.*, pp. 95-96.

(86) ERMIDA URIARTE, Óscar, *Sindicatos en libertad sindical*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1985, pp. 45-47.

como las mujeres o los jóvenes que son contratados en condiciones muy precarias⁽⁸⁷⁾. En suma: “El sindicalismo debe explorar esas alternativas para adecuar las características del nuevo aparato productivo y del nuevo marco institucional a los requisitos de la *representación colectiva de los trabajadores*” (las cursivas son nuestras)⁽⁸⁸⁾.

- La *conformación de centros estratégicos de acción sindical*. Esto, para robustecer la acción reivindicativa en los sectores estratégicos de la economía y estimular, por tanto, una renovación del sindicalismo, de sus formas de organización de sus formas de acción⁽⁸⁹⁾. “En efecto, en la industria maquiladora, en la industria de la cosecha y empaque de fruta y de flores de exportación, en la manufactura de autopartes, en las telecomunicaciones y en algunos servicios públicos como la salud y la educación, o no existen sindicatos o no desempeñan el papel que deberían desempeñar dada la importancia de esos sectores en el TMI (modelo de desarrollo consistente en la “transnacionalización” del mercado interno). El movimiento obrero, a partir de esta nueva realidad, en vez de localizar su atención en sus bases tradicionales de apoyo, podría concentrarse en estos sectores que, por ocupar un lugar estratégico en la economía, podrían convertirse en centros de acción sindical que pudieran cuestionar las formas a través de las cuales se han implementado hasta ahora las estrategias exportadoras” (el texto entre paréntesis es nuestro)⁽⁹⁰⁾.
- La *formulación de proyectos sindicales que den sentido a las reivindicaciones* (ya logradas o aún pretendidas). Esto, relacionado con el “discurso ideológico”. Por ejemplo, la tendencia a la informalidad de los mercados de trabajo (y de las relaciones laborales), el estancamiento de las remuneraciones y la exclusión de los sindicatos de los organismos de toma de decisiones en las instituciones de la salud o de la seguridad social “pueden ser enfrentados *a través de propuestas y de alternativas formuladas por los trabajadores*” (las cursivas son nuestras)⁽⁹¹⁾.

(87) ZAPATA, Francisco, *¿Crisis del sindicalismo en América Latina?*, El Colegio de México, México D.F., 2003, p. 23.

(88) Loc. cit.

(89) ZAPATA, *¿Crisis del sindicalismo en América Latina?*, cit., p. 23.

(90) Loc. cit.

(91) *Ibíd.*, p. 24.

- Los *espacios en los medios de comunicación de masas y la apertura de nuevas formas de solidaridad social*. Vale decir, la *legitimación de los derechos laborales de cara a la opinión pública*⁽⁹²⁾.
- La *rearticulación del movimiento sindical con los partidos políticos*. De singular importancia, este punto se vincula a la acción sindical participativa y a la negociación colectiva. Esto, porque: “De una subordinación estrecha a los imperativos de los partidos tanto en la versión corporativa como en la versión clasista, el movimiento obrero ha pasado a una marginación de sus intereses específicos en el ámbito político. A la deriva, sin articulaciones significativas [...] *los sindicatos defienden a duras penas espacios en el ámbito de la negociación colectiva*, sabiendo que sin vinculaciones con la política, esos espacios son frecuentemente ineficaces. Por lo cual, el movimiento obrero [...] podría quizás recuperar algún grado de influencia en la definición de los objetivos de algunos partidos políticos, los cuales, a su vez, podrían encontrar en el actor sindical, a un aliado que pudiera contribuir con sus votos pero también con sus ideas a *la democratización del proceso de toma de decisiones* en el modelo de desarrollo de la transnacionalización del mercado interno” (las cursivas son nuestras)⁽⁹³⁾.
- El *ejercicio de la negociación colectiva*. Vale decir, la *coordinación entre los sindicatos y las organizaciones empresariales* para la fijación de remuneraciones y el establecimiento de las condiciones de trabajo⁽⁹⁴⁾. Tal coordinación influye decididamente sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y el rendimiento ma-

(92) SULMONT, Denis, “Sociología del trabajo y de la empresa en el Perú: un balance”, en *Debate en sociología*, N° 19, Lima, 1995, p. 33.

(93) ZAPATA, *¿Crisis del sindicalismo en América Latina?*, cit., p. 23. Ya en 1993, el propio Zapata había adelantado al respecto que “el problema de fondo [...] es el de la articulación con partidos que deben mediar las demandas específicas de los trabajadores sindicalizados y convertirlas en conquistas generales para todos los trabajadores, estén o no organizados en sindicatos” (ZAPATA, Francisco, “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?”, en *Economía & Trabajo*, N° 2, Año 1, 1993, p. 17).

(94) Para el Banco Interamericano de Desarrollo (BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO, *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina*, 2004, p. 262.), “la acción sindical depende fundamentalmente de elementos contextuales, y en especial de la coordinación entre sindicatos y/o empresas”. De todos modos, “es importante distinguir coordinación de centralización, ya que esta última se refiere estrictamente al nivel en el cual se realizan las negociaciones (en la planta, la empresa, el sector o la economía en su conjunto). Esto significa que puede haber coordinación entre los sindicatos o entre las empresas aun

croeconómico⁽⁹⁵⁾. Conforme demuestra un reciente estudio del Banco Mundial, una *negociación colectiva coordinada* conduce a mejores resultados económicos respecto a negociaciones “semi-coordinadas”, y estas, a su vez, mejores respecto a negociaciones “descoordinadas”: en los países donde existe una negociación colectiva “altamente coordinada”, el desempleo tiende a ser menor y menos persistente, la desigualdad salarial es también menor y las huelgas son pocas y de corta duración⁽⁹⁶⁾. Específicamente, la coordinación entre empleadores tiende a producir menor desempleo; al tiempo que la “atomización” sindical y la existencia de diversas confederaciones tienden a propiciar desempleo e inflación⁽⁹⁷⁾. En definitiva, “la coordinación entre los agentes sociales puede promover un mejor clima para la inversión y a la vez fomentar una distribución más equitativa de la producción”⁽⁹⁸⁾. Por otro lado, la *coordinación entre los agentes sociales* incide sobre el *nivel de la negociación colectiva*⁽⁹⁹⁾. Entonces, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pueden recurrir a la *negociación colectiva coordinada* (o mejor, “centralizada”), “a nivel nacional”, para “asegurarse” frente a las perturbaciones que puedan ocasionar los mercados internacionales. “De hecho, aquellos países que están más expuestos a riesgos externos (tales como la apertura al comercio internacional) tienden a tener una estructura salarial más comprimida, sistemas de negociación colectiva más centralizados y un salario mínimo relativamente más alto”⁽¹⁰⁰⁾.

cuando haya un sistema totalmente descentralizado en la negociación. La existencia de organizaciones sindicales y de gremios empresariales facilita la coordinación ente sindicatos y compañías, aunque las decisiones salariales estén descentralizadas” (ibídem, p. 263).

(95) AIDT/TZANNATOS, *Unions and Collective Bargaining. Economic Effects in a Global Environment*, cit.

(96) Ibídem, p. 12.

(97) Loc. cit.

(98) Mamphela Ramphela (Directora Gerente para el Desarrollo Humano, Banco Mundial), en el prólogo del libro: AIDT/TZANNATOS Zafiris, *Unions and Collective Bargaining. Economic Effects in a Global Environment*, cit., p. viii.

(99) Ibídem, p. 11.

(100) Banco Mundial Press Release N° 2003/211/S.

c. Medios a utilizar

Desde nuestro punto de vista, interesan:

- El ineludible y estricto cumplimiento de los “convenios fundamentales” sobre libertad sindical y sindicación y negociación colectiva (N^{os} 87 y 98). Estos “convenios fundamentales” son la “piedra angular” de toda política para la promoción del sindicalismo (vide *supra* 3.). Pero desempeñan también un rol “instrumental”: son los “instrumentos” para la ejecución misma de la política ya implantada.

Daniel Martínez afirma: “La estrategia a seguir para lograr un crecimiento económico con una adecuada distribución de los beneficios que ello conlleva, consistirá, por tanto, en asegurar una adecuada y efectiva coordinación de las políticas sociales y económicas de los distintos países, que permitan mejorar y aumentar el empleo sobre la base de la justicia social, y ello solo es posible sobre la existencia de una serie de derechos mínimos. Estos derechos deben ser universales y de ahí el valor de los instrumentos de la OIT (ya sea la Declaración [de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento] o las normas internacionales fundamentales) y de derechos incluidos en los acuerdos de integración. Se trata así de derechos que evitan la competitividad destructiva, que nacen de la solidaridad y que permiten adaptarse en un contexto de equidad a las necesidades de cada país. Universalidad no implica que exista en todos los países el mismo nivel de descentralización de las relaciones laborales o de negociación colectiva, sino que el derecho a negociar sea garantizado sin trabas y que se desarrolle conforme a las necesidades de los actores sociales”⁽¹⁰¹⁾.

- El *riguroso sometimiento a la Constitución Política* de todos los actores sociales –Estado, empleadores y trabajadores–. En esta línea, tiene el Estado las insoslayables tareas de: garantizar la libertad sindical, fomentar la negociación colectiva, promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales y regular adecuadamente el derecho de huelga. Como ocurre con los “convenios fundamentales”, la Constitución es también un “instrumento” para la realización de la política instaurada.

(101) MARTÍNEZ, Daniel, *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. Una mirada desde los países americanos*, OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe-Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín), Lima, 2004, pp. 132-133.

- El llamado *diálogo social*, que promueve la OIT y por cuya virtud pueden debatirse y aprobarse cualesquiera propuestas en materia social y laboral. En nuestro país, desempeñan al respecto un papel preponderante el “Acuerdo Nacional” y el “Consejo Nacional de Trabajo”. Similar rol, entendemos, habrá de desempeñar el llamado “Pacto Social”.

Adviértase que los asuntos sociales y laborales son particularmente sensibles. Por eso mismo, la institución de políticas “no dialogadas” o “no concertadas” puede entrañar graves riesgos (entre otros, de enfrentamientos o pugnas y de incumplimientos).

- La *ley*, entendida esta en su más amplia acepción. En primer lugar, la ley puede ser el medio a seguir para el establecimiento de los acuerdos gracias al “diálogo social”. En segundo lugar, bien elaboradas y debidamente dictadas, las normas pueden ser útiles para la puesta en práctica de la política sugerida.
- *La formación y la capacitación de los actores sociales*. En efecto, ¿no es conveniente acaso la debida preparación de las partes acerca del tema sobre el cual van a platicar? Así, por ejemplo, “una vez satisfecho el desarrollo de las organizaciones sindicales de grado superior o la sindicación sectorial o por rama de actividad y la toma de conciencia por ellas acerca de la naturaleza y funciones de cada cual y de sus respectivos roles en la sociedad, podría suprimirse el requisito del número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos. Tal vez, entonces, sin oposiciones ni riesgos”⁽¹⁰²⁾.

4. BENEFICIOS Y RIESGOS

Nos referimos a la *evaluación de los beneficios y riesgos de las acciones a seguir* –a los *efectos esperados* o a las *consecuencias* de la acción propuesta–. O si se quiere, a las *fortalezas y debilidades* de esta.

a. Fortalezas

La sindicación, la negociación colectiva y la huelga –los tres institutos inseparables del llamado Derecho colectivo del trabajo– son *derechos*

(102) SACO BARRIOS, Raúl, *¿Deben los sindicatos modificar sus funciones –y en qué sentido– en el marco de la globalización, las reformas laborales y los FLC?*, cit., p. 26.

fundamentales, indispensables en todo Estado de Derecho y promotores de la instauración y desenvolvimiento de una sociedad en democracia. Desde este punto de vista, *con la recomposición del movimiento sindical y el consecuente reforzamiento de los sindicatos debiera robustecerse la democracia en nuestro país.*

Además, *tendría lugar naturalmente un fortalecimiento de las funciones sindicales*: la representación de los intereses profesionales, las acciones de reivindicación y de participación y la negociación colectiva⁽¹⁰³⁾.

También *el diálogo social resultaría tonificado*. Esto, debido a la presencia activa y dinámica que tendrían las organizaciones sindicales.

Por otro lado, *es de esperar que la coordinación entre las organizaciones sindicales y empresariales acerca de la determinación de las remuneraciones y de las condiciones de trabajo influya resueltamente sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y el rendimiento macroeconómico* (vide supra 3.b). Esto, por las ventajas (ya expuestas) de la negociación colectiva coordinada: por ejemplo, un menor y menos tenaz desempleo.

El fomento de relaciones laborales (relaciones colectivas) sanas tal vez permita, asimismo, acortar en algo la distancia entre empleadores y trabajadores, normalmente alejados entre sí –desde siempre por una mutua desconfianza–; y más ahora porque la tecnología ha impactado con dureza sobre las relaciones de trabajo (los contratos de trabajo duran menos que antes) y la administración de los recursos humanos.

Estas relaciones laborales “saludables” debieran propiciar, en consecuencia, *la productividad y la competitividad* de las empresas.

b. Debilidades

Es obvio que los sindicatos deben beneficiar a los trabajadores organizados. Sin embargo, ¿la recomposición del sindicalismo no perjudicaría a las empresas? Acerca de los *efectos de las organizaciones sindicales sobre las empresas*, se sostiene habitualmente que las compañías donde existen sindicatos o trabajadores sindicados son menos rentables, en especial cuando

(103) Para Rosanvallon, la “esencia profunda del fenómeno sindical” es lo que está en cuestión, las “tres funciones esenciales: representar a grupos, contribuir a la regulación social, organizar la solidaridad” (ROSANVALLON, Pierre, *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, Calmann-Lévy, París, 1988).

se trata de empresas que gozan de poder de mercado (esto, aun cuando los sindicatos parecen ser suficientemente mesurados para no llevarlas a la quiebra). “Según se ha comprobado en Estados Unidos y Reino Unido, la presencia de sindicatos en las compañías parece tener efectos negativos sobre la inversión. En cambio, no se ha encontrado un patrón uniforme sobre el efecto que produce la sindicalización en la productividad. Las diferencias son grandes entre unos sectores y otros, pero tienden a ser positivas cuando se trata de empresas que operan en mercados competitivos y en un ambiente de relaciones industriales poco conflictivas. Aunque el grueso de los estudios sobre los efectos de los sindicatos en el desempeño de las empresas se refiere a países desarrollados, las conclusiones parecen sostenerse también para los países latinoamericanos”⁽¹⁰⁴⁾.

Por otro lado, ¿cuáles son los efectos de los sindicatos sobre toda la economía? La acción sindical “puede tener efectos importantes para la sociedad en su conjunto. Sin embargo, tales efectos dependen de circunstancias que difieren entre países, en particular, especialmente el grado de coordinación ente los sindicatos y/o entre las empresas en las negociaciones salariales⁽¹⁰⁵⁾. La coordinación de los procesos de negociación colectiva “puede evitar algunos de los efectos negativos que la acción sindical podría tener sobre la economía cuando los sindicatos o las empresas actúan en forma no coordinada. Pero la coordinación también acarrea sus propios riesgos, especialmente cuando se basa en procesos centralizados de negociación. Puede reducir la presión competitiva sobre las empresas, las que actuando mancomunadamente podrían subir los salarios sin una mejora correspondiente de la productividad, lo cual se traduciría en bajo crecimiento, inflación o desempleo. Este riesgo es significativo en economías poco integradas al resto del mundo. La coordinación centralizada también puede reducir los incentivos de colaboración entre las empresas y sus sindicatos para compartir información y mejorar la productividad, y elevar los riesgos de huelgas nacionales que pueden tener altos costos para la sociedad en su conjunto”⁽¹⁰⁶⁾.

(104) BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO, *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina*, cit., pp. 261-262. Aquí se afirma que “en el sector manufacturero de Perú, Saavedra y Torero [...] observan que la presencia de sindicatos reduce la rentabilidad de las compañías, efecto que aumenta con la densidad sindical” (Ibídem, p. 262).

(105) Loc. cit.

(106) Ibídem, p. 263.

Además, “los sindicatos pueden influir en la capacidad de ajuste de las economías y en su disposición a adoptar reformas, asunto de gran importancia para América Latina [...] los sindicatos parecen influir en la profundidad y eficacia de las reformas macroeconómicas y estructurales [...]. Los países con mayores tasas de sindicalización tienden a experimentar mayores recesiones antes de llegar a adoptar medidas de ajuste, y posteriormente se recuperan con más lentitud. Estos resultados sugieren que en la mayoría de los países los sindicatos contribuyen a dilatar y diluir las reformas”⁽¹⁰⁷⁾.

En resumen, “los sindicatos pueden aportar importantes beneficios a la sociedad, pero también acarrear costos sustanciales, según diversos factores institucionales, económicos y culturales”⁽¹⁰⁸⁾. “Es difícil prever los beneficios y los efectos secundarios porque son sensibles al marco jurídico que rige las relaciones industriales, al grado de coordinación entre los sindicatos, y a la coordinación entre estos, el Estado y las organizaciones empresariales”⁽¹⁰⁹⁾.

5. CONCLUSIÓN

Aunque sea difícil prever los beneficios y las desventajas de los sindicatos en un país determinado, nos inclinamos por la recomposición del movimiento sindical. No solo por la utilidad y las ventajas que tienen las organizaciones sindicales en sí mismas sino porque ante la duda, debe salvarse su proposición.

Satisfecho el objetivo de la *renovación del sindicalismo*, debiera propiciarse ineludiblemente el fortalecimiento de este sindicalismo renovado⁽¹¹⁰⁾.

(107) *Ibidem*, pp. 263-264.

(108) *Ibidem*, p. 264.

(109) *Ibidem*, p. 263.

(110) BALBI SCARNEO, “Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú”, *cit.*, pp. 114-115.