

RELATS
ORGANIZACIÓN E INTERVENCION SINDICAL

**SINDICALISMO PERUANO: REPENSANDO LOS
PROCESOS DE AUTOREFORMA
EN LAS INSTANCIAS SECTORIALES**

Carlos Mejía

**Fusión de dos artículos publicados en los libros 2 y 3
del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma
Sindical de CSA. Sao Paolo. 2011-2**

I. A manera de introducción. ¿Autoreforma o fortalecimiento?

La necesidad de cambios en el sindicalismo latinoamericano es una de las preocupaciones más importantes de los últimos años. No existen en la actualidad opiniones en contra acerca de los problemas y limitaciones de la acción sindical. Hay un proceso de debilitamiento que es el resultado de un amplio conjunto de factores. El diagnóstico puede discrepar en matices y responsabilidades, pero ya es un sentido común la necesidad de implementar cambios y reformas en la acción sindical.

Uno de los intentos más serios por pensar y reflexionar el sentido de estos cambios es precisamente lo que llamamos la autoreforma sindical. Entendida como una reflexión, un diagnóstico y una propuesta dentro del sindicalismo latinoamericano. Sin embargo, una segunda oleada de críticos ha surgido para cuestionar la autoreforma sindical. Por un lado, desde una perspectiva reduccionista, se señala que los procesos de autoreforma son realmente la propia acción sindical de siempre. Es decir, que la autoreforma no representa nada nuevo en el escenario sindical. Se podría así reducir la autoreforma al simple proceso de fortalecimiento sindical. Entendido como la acción gremial destinada a consolidar la institucionalidad sindical.

Se señala además que el término de autoreforma sindical resulta confuso y esquivo para los activistas de la región. Que en este sentido, sería más sencillo emplear "*fortalecimiento sindical*". En aras de la sencillez, se desdibuja el concepto de la autoreforma y se reemplazaría así por un término habitual en el lenguaje gremial.

El problema radica en varios niveles. Por un lado, esta crítica denota una profunda desconfianza por la capacidad comprensiva de los activistas sindicales de la región. Luego de varios años de presentar y discutir los conceptos y objetivos de la autoreforma podemos señalar que en términos generales, el movimiento sindical entiende, emplea y asimila el nuevo concepto. Suele pasar, como fue hace más de una década con términos como "*globalización*" o "*post fordismo*". Que desde posiciones conservadoras eran rechazados en aras de un vocabulario más puro y sencillo. La experiencia ha demostrado que la precisión en el lenguaje es también un escenario de poder

y que el movimiento sindical enriquece sus herramientas de lucha al dotarse de términos más precisos y que reflejen los matices de una realidad cada vez más diversa y compleja.

En este sentido, no se pueden reducir los procesos de autoreforma a las tareas habituales de fortalecimiento sindical. La consolidación institucional del sujeto sindical es un proceso de larga data y cuyos derroteros son más o menos conocidos por todos. Giran en torno a la organización, representación y articulación de intereses. El proceso de autoreforma implica un plus en este marco de ideas. No se trata de cualquier tipo de organización sino de modelos organizativos que respondan a los problemas del presente: centralizados pero flexibles por ejemplo. Algo similar podemos decir sobre la representación. La autoreforma no se limita a una mejora cuantitativa de los canales y de representación gremial, implica un salto cualitativo pues es particularmente sensible a los rostros olvidados del sindicalismo como son las mujeres, los jóvenes, los discapacitados, las minorías diversas.

De esta manera, el tema del poder entendido como la articulación de intereses en una estructura institucional es un tema central para la autoreforma. Como se ha señalado en diversos lugares, el proceso de cambio impulsado representa un radical trastocamiento de los mecanismos habituales de poder sindical.

Quedarnos en el fortalecimiento sindical puede convertirse en una suerte de “cambiar todo para que nada cambie”. La autoreforma precisamente es una apuesta por incidir en transformaciones neurálgicas que representen un verdadero cambio en el discurso y la acción sindical.

Sindicatos con equidad de género y abiertos a los jóvenes,

con mecanismos de participación democráticos eficaces, con plataformas negociadoras que recogen todas las voces y se defienden de manera integral, capaces de ejercer una presión real sobre el capital. Este horizonte no es simplemente el fortalecer sindical habitual, representa una manera específica de consolidar y crecer.

Por otro lado, voces aisladas siguen deslegitimando los procesos de autoreforma arguyendo que responden a agendas foráneas, multilaterales y extrañas. El provincialismo como anclaje de identidad ha sido uno de los problemas más serios del sindicalismo latinoamericano el siglo pasado. Es difícil imaginar un movimiento social más articulado a los procesos mundiales que el sindicalismo. Casi desde sus orígenes es una acción que traspasa fronteras, que se alimenta de experiencias ajenas, que articula los triunfos y derrotas de otras tierras en su propia sabiduría.

También resulta ahistórico imaginar un sindicalismo latinoamericano autóctono, cuando el capitalismo es precisamente una experiencia trasladada a América. De la misma manera, llegaron las primeras tradiciones gremiales.

Pero más allá de las razones históricas, tenemos que en la actualidad, cuando el mundo precisamente celebra el acortamiento de distancias, la comunicación inmediata, la incesante oferta informativa y las redes sociales como espacios virtuales de encuentro, ¿debe el sindicalismo encerrarse en las fronteras nacionales? Más aún, cuando una crisis económica mundial se abate sobre los trabajadores de todas partes, resulta de pocas luces empeñarse en rechazar algunas respuestas por qué no han aparecido en el jardín interior.

Estos temas, como vemos, sencillos a primera vista pero apasionantes por todo lo que implican, son parte de los debates y derroteros de la autoreforma. A la luz de estas discusiones, vamos a desarrollar un intento inicial de sistematización de las experiencias en centralización sectorial que se desarrollan en el marco de la autoreforma sindical en el Perú. Como es habitual, más que un relato ordenado de hechos, se trata de ordenar lecciones aprendidas y especialmente, ubicar las preguntas que siguen buscando respuesta. Estamos seguros que los trabajadores y trabajadoras de la patria grande, más temprano que tarde las van a encontrar.

II. La dispersión sindical

Como se ha dicho en repetidas oportunidades, en el Perú predomina el sindicato de empresa. La unidad de acción gremial circunscrita a la unidad productiva o más específicamente a la empresa de una sola planta. Este modelo organizativo no ha sido, aunque parezca así, una decisión soberana o consciente de los trabajadores y trabajadoras peruanos. Ya desde una época tan inicial como 1929 José Carlos Mariátegui llamaba a conformar sindicatos de rama de actividad.

Por paradójico que parezca, el sindicato de empresa es un modelo organizativo que resulta útil y eficaz para los intereses de los empresarios. La legislación nacional, tolera, orienta y favorece a lo largo de nuestra historia la formación de sindicatos de empresa. La razón principal de este sesgo es que el sindicato de empresa resulta por un lado, un eficaz organizador de las demandas locales de los trabajadores, y a la vez, es estructuralmente débil para articular una acción más allá de lo reivindicativo y

económico.

En la actualidad, en el Perú, el modelo sindical predominante es precisamente el de empresa. En 2010, por ejemplo, en Lima Metropolitana se formaron 67 sindicatos de empresas y solamente dos federaciones. A nivel nacional, la tendencia es más notoria pues tenemos para el mismo año 240 sindicatos registrados y solamente 6 federaciones. También llama la atención el registro de 310 delegaturas sindicales. La delegatura es la opción normativa para las empresas con menos de 20 trabajadores que no pueden formar un sindicato de empresa y solamente eligen a dos delegados de empresa. Entonces, podemos señalar 550 nuevas representaciones a nivel de empresa contra 6 federaciones de segundo grado¹ en el año 2010.

Este simple dato, nos habla del nivel de dispersión sindical que existe en el escenario sindical peruano. La dispersión sindical no puede confundirse con una fortaleza del movimiento. Como señala uno de los criterios de la autoreforma en el caso colombiano, necesitamos “*menos sindicatos y más sindicalistas*”. La dispersión sindical implica representaciones locales, débiles, heterogéneas; procesos de negociación colectiva dispersos, irregulares, muy débil capacidad de presión, micro economías de subsistencia incapaces de brindar servicios eficientes a los afiliados, formación sindical discontinua, esporádica y reactiva; en suma una debilidad estructural que aunado a las tradiciones caudillistas peruanas construye en los sindicatos de empresa pequeñas parcelas para liderazgos estancados con una reducida capacidad de incidir

¹ Anuario Estadístico 2010. MTPE, Lima, 2011.

realmente en las relaciones laborales.

Este problema, que no siempre se menciona, que habitualmente se soslaya, es sumamente central, tanto así que la dirección nacional de la CGTP lo considera como uno de los objetivos principales en la planificación estratégica para el período del 2012 al 2016.

III. Los límites del marco normativo peruano

La legislación nacional, como hemos señalado, es altamente restrictiva en los modelos de organización de los trabajadores. Establece de manera cerrada los tipos y niveles de organización de los trabajadores. Así, no queda en la autonomía de los mismos decidir los modelos y articulaciones que resulten mejores para la defensa de sus intereses sino que queda sujeto a lo que señala la ley.

La norma señala:

Artículo 5.- Los sindicatos pueden ser:

a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.

b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.

c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.

d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que

trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

La norma legal establece como organismos de segundo grado a las federaciones las cuales pueden establecerse con un mínimo de dos sindicatos de empresa. Este número requisito es altamente reducido y lejos de fomentar el fortalecimiento sindical, es una puerta abierta al divisionismo.

Artículo 35.- Los sindicatos de base podrán constituir o integrar organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho.

Artículo 36.- Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase. Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas.

Artículo 37.- Los sindicatos y federaciones podrán retirarse de las respectivas organizaciones de grado superior en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 38.- Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

Artículo 39.- La cancelación del registro, la disolución o la liquidación de una federación o confederación no afecta la subsistencia de las organizaciones de grado inferior que la conforman.

Esta situación motivó que a partir de 1992 se registre un doble movimiento en el tema de las organizaciones de segundo grado. Por un lado, la legislación incentiva la formación de las mismas al reducir el mínimo legal que pasa de cuatro a dos sindicatos. Con lo cual se fomenta la división del sujeto gremial. Y a la vez, se debilita a dichas instancias al negársele la posibilidad de establecer negociaciones colectivas por rama. Esta situación va a contribuir a la dispersión y debilitamiento del sujeto sindical.

IV. La respuesta sindical: las Sectoriales

Frente a esta situación, la CGTP consideró estratégico centralizar la acción gremial en federaciones sectoriales que agrupen a organizaciones que representan más de una actividad económica. Como señalamos en el artículo escrito para el texto anterior: “La dirección sindical de la CGTP consideró con acierto la necesidad de redibujar el mapa sindical concentrando por sectores económicos realmente existentes e integrando a los mismos.

Los estatutos de la CGTP señalan:

Art. 23º.- La CGTP cuenta con CGTP Sectoriales. Estas instancias agrupan a todos los afiliados/as a través de las actuales Federaciones de Rama, sindicatos de empresas o de actividades afines. Las CGTP Sectoriales establecerán

seccionales según su reglamento respectivo. Las CGTP Sectoriales son las siguientes: CGTP Sector de la Administración Pública, CGTP Sector Agrario y ganadero, CGTP Sector de Banca, Finanzas y seguros, CGTP Sector de la Construcción y afines, CGTP Sector del Comercio, Hotelería y Turismo, CGTP Sector de la Educación, CGTP Sector Energía, Minero, Metalúrgico, Siderúrgico Gas y Petróleo, CGTP Sector Industria Alimentaria, bebidas y afines, CGTP Sector de la Industria Manufacturera y afines, CGTP Sector de Jubilados y Pensionistas, CGTP Sector de la Salud y afines, CGTP Sector Servicios Comunales, municipales y agua, CGTP Sector Textil, Confecciones y afines

CGTP Sector de Trabajadores Autónomos, CGTP Sector de Transportes y Comunicaciones, CGTP Sector Pesca, mar y litoral

La idea en la reforma estatutaria era precisamente construir una estructura de federaciones acorde con la estructura económica productiva real del país. Superar la atomización y dispersión, así como los paralelismos y fraccionalismos. En los 80s por ejemplo coexistían federaciones de hoteles y restaurantes, junto con una federación de mozos y otra federación de chifas (restaurantes de comida cantonesa). Existía también una federación de cerveceros y otra de bebidas gaseosas. Una federación de fideos, otras de molinos y harinas y otra de envasados. Asimismo, la federación textil no articulaba a los trabajadores en confecciones. Las líneas de ensamblaje automotriz constituidas en los 70s en el marco del modelo de sustitución de importaciones ya no existían pero se

mantenía una federación de metalmecánica que en la práctica devino en un despacho de asesoría laboral.

La sistematización de la siguiente experiencia se basa principalmente en los casos de la CGTP ABA (Alimentos, bebidas y afines) y la CGTP Manufactura (industrias de la manufactura). La CGTP ABA fue constituida hace cinco años con alrededor de ocho sindicatos, a la fecha cuenta con 50 sindicatos de empresa afiliados. La CGTP Manufacturas se ha constituido en octubre del 2011 con seis sindicatos, a la fecha cuenta con cerca de una docena de sindicatos afiliados.

El proceso cronológico de formación de estas instancias ha sido en parte desarrollado en documentos anteriores. No se trata de repetir el proceso tal cual. En esta oportunidad vamos a anotar una serie de reflexiones que sistematizan lo desarrollado y aprendido en dicho proceso.

a. La gestión sindical: Una Federación no es un sindicato

Una primera constatación es la dificultad que tienen los trabajadores sindicalizados para articular una identidad, un discurso y una acción que vaya más allá del ámbito de la empresa. La cultura del sindicato de empresa es una impronta demasiado fuerte, sumado a la ruptura de las tradiciones gremiales interrumpidas en la década de los 90, dando por resultado, que el espacio federal resulta una tierra ignota para los sindicalistas del presente. Esta situación va a tener efectos no deseados en los siguientes aspectos:

La democracia interna. Una federación es radicalmente diferente a un sindicato. Tanto en materia de representación como en la estructura de poder. En el sindicato, el poder es mucho más homogéneo producto del conocimiento personal entre los afiliados. Las posibilidades de construir liderazgos de caudillo son mucho más accesibles.

En la organización federal esto no es así. Los dirigentes deben representar a trabajadores con los cuales no comparten espacios comunes ni historias de vida. El contacto es fundamentalmente sindical y ajeno a las horas de trabajo. El mismo cuerpo directivo está constituido muchas veces por aspirantes a caudillos que deben aprender a trabajar como pares.

En el sindicato de empresa uno de los criterios de legitimación es precisamente las habilidades y competencias personales. Los mejores destacan, mayormente. Es un espacio que tiende a una competencia meritocrática que más o menos funciona a favor de los más entusiastas y ávidos de destacar. En el espacio federal, sin embargo, se incorpora una variable que no siempre va aparejada a lo anterior: el tamaño de la base de origen. La lógica democrática hace que sean las bases cuantitativamente más grandes las que presionen por mayores y mejores puestos de dirección. Puede darse el caso, que del equipo de dirección de una federación, la cabeza sea elegida por el peso de su representación antes que por sus habilidades y credenciales personales. O al revés, pudiera ser que el colectivo elige a un secretario general muy capaz pero que proviene de una base sindical reducida. Estas situaciones son el germen de posibles conflictos internos en caso que no se procesen de la

manera adecuada.

Lo que esto nos dice es que el respeto a los criterios de institucionalidad democrática no es ni simple ni automático en la experiencia federal. Requieren de una reflexión y conciencia por parte de los propios involucrados. Es en este tema que la autoreforma dispone de un amplio margen de acción, al introducir los temas de gestión participativa, reconocimiento de diferencias y procesos para establecer acuerdos.

Articular intereses. La representación de intereses es otro de los aspectos centrales en la constitución de una instancia federal. Se trata aquí del aprendizaje para conocer, priorizar y justificar la defensa de intereses que sean reconocidos por el colectivo de manera tal que permitan la movilización del mismo en función de dichos intereses.

El instrumento para lograr este proceso es el pliego único por rama. No se trata aún del proceso de negociación colectiva en sí, sino del primer paso que consiste en consensuar una propuesta que recoja una plataforma mínima de reclamos asumida con la misma fuerza e interés por toda la federación.

El término clave es consensuar, que en este caso implica darle la legitimidad necesaria a la plataforma. No es un tema sencillo. Lo que en un sindicato de empresa resulta poco menos que de sentido común, en una federación se convierte en tema de discusiones y disputas. En el caso de CGTP ABA por ejemplo, a la fecha y pasados varios años desde su constitución, aún no se dispone de un pliego de rama.

Las dificultades son numerosas y de distinto ámbito. Hay un primer nivel de capacidad técnica. Es decir, la federación debe de contar con un soporte profesional capaz de construir los instrumentos para recoger la información, ordenarla y sistematizarla de manera rigurosa y objetiva. Para esto se requiere de abogados, economistas, sociólogos ya sean articulados directamente a la federación o a través de una ONG. Un pliego por rama, no puede ser elaborado en una oficina ajena a los intereses y participación de los afiliados. Ciertamente, también es inviable considerar el extremo opuesto, es decir, construir un pliego en una asamblea directa de toda la federación. Se trata entonces de encontrar una respuesta técnica que haga viable una participación ordenada de los afiliados. Las encuestas son probablemente las herramientas metodológicas más adecuadas en estos casos.

Un segundo nivel de dificultades se ubica en las capacidades políticas de la dirección federal. Se entiende aquí, el término “político” como el establecimiento de criterios institucionales que representen los intereses colectivos por encima de grupos y personas. Es por un lado, un tema de liderazgo, que permite superar las presiones corporativas existentes en toda instancia federal. Los intereses corporativos de alguna sección, profesión, empresa o actividad pueden demorar o desalentar la construcción de un pliego unificado. En estos casos, es la habilidad del liderazgo sindical el que puede permitir destrabar estos inconvenientes.

Un tercer nivel de dificultades es la capacidad de organización y movilización que cuenta la instancia federal. Se trata entonces, de los mecanismos para informar y comunicar desde el vértice de la pirámide al extremo de la

base sindical. Esto implica un conjunto de actividades institucionales, como asambleas generales, asambleas de delegados, reuniones de juntas directivas, etc., que se realizan con regularidad, implica también la existencia de boletines, portales webs, listas de emails que ayudan a transmitir la información en el cuerpo sindical. Estos elementos son la base para construir una voluntad colectiva, un compromiso de movilización alrededor del pliego consensuado.

La federación textil por ejemplo, contaba en años anteriores con el soporte técnico y los dirigentes con experiencia para construir una plataforma sectorial, pero carecía de los mecanismos de organización y movilización para convertir dicho documento en una real plataforma de acción sindical.

En la actualidad, la CGTP ABA dispone del personal técnico, brindado por la Confederación, pero tiene serias dificultades en los otros dos ámbitos. La CGTP Manufacturas enfrenta una situación similar. Es pues un tema para la autoreforma pensar estos problemas como retos a resolver en las nuevas estructuras.

El carnet sindical.- La gestión sindical implica establecer un conjunto de herramientas como hemos visto para garantizar la representatividad y representación del cuerpo sindical. El mismo que en las actuales circunstancias es mucho más heterogéneo que hace unas décadas atrás. A la vez, se trata de construir una identidad colectiva que de sentido a la participación individual y permita la acción gremial. El tema de la identidad siendo amplio podemos explicarlo por una de sus expresiones más sencillas: el carnet sindical. En el sindicato de empresa, por su tamaño reducido, por compartir espacios comunes y conocerse casi

todos los afiliados, resulta pocas veces imprescindible un carnet de afiliado. Sin embargo, en la instancia federal, el carnet es una necesidad de primer orden. El carnet es el instrumento que hace viable la representación, la participación y la membrecía de los afiliados mediante la cuota sindical.

En este tema, nuevamente encontramos un serio vacío en experticias organizativas y culturas sindicales. Los sindicalistas reconocen la importancia de un carnet de afiliado, pero resulta un problema establecer los procedimientos para agenciarse del mismo.

Como sabemos, un carnet de afiliación presupone un registro ordenado y actualizado de todos los miembros hábiles de la instancia federal. De esta manera, cada base sindical de empresa puede contar con la cifra exacta de trabajadores representados por su organización. Este registro, en cierta forma está previsto en la legislación vigente que ordena que el sindicato disponga de un libro "padrón de socios" donde figuren precisamente los miembros de la institución. En términos generales, la responsabilidad de dicho libro es del secretario de organización de cada sindicato, pero generalmente, el libro padrón de socios no se encuentra al día. Esta es una primera línea de dificultades a resolver.

En un segundo nivel, cuando los sindicatos de empresa cuenten con el libro padrón debidamente actualizado y vigente, se requiere de un soporte informático donde registrar dicha información y convertirla en una base de datos que sea una herramienta de gestión de la información en dicho libro. Este tema, que es puramente técnico y puede ser resuelto por terceros, resulta en la

actualidad para los sindicatos peruanos de muy difícil abordaje. Hay una desconfianza estructural en el uso, manejo y acceso a la información propia que torna en muy lento todo proceso de descentralizar el uso de la información.

Y es este el tercer nivel de dificultad que encontramos: la decisión política de registrar en un instrumento concreto a los afiliados. Las ventajas son todas evidentes. Se cuenta con información de fácil acceso, con datos completos o casi completos de los afiliados, lo cual permitiría mejorar la elaboración de propuestas y el cálculo de costos y beneficios, se podría contar con convenios con empresas interesadas en acceder a los afiliados y muchas otras ventajas. Sin embargo, tanto en CGTP ABA como en la Federación textil, la Federación Minera y algunas otras, se perciben un desinterés y una falta de voluntad política de las direcciones sindicales para impulsar estas herramientas.

Lo que está detrás de todo esto es una preocupación de las direcciones sindicales que responde a la lógica normal de los sistemas de información descentralizada. El carnet en tanto resulta un registro de identidad, legitima al afiliado en su labor de control de la actuación dirigencial. Una mayor identidad del afiliado con la organización de segundo nivel implica mayor participación y fiscalización. Nuevamente, la autoreforma debe apostar por los procesos que fortalecen la identidad, la participación y el control de los dirigentes por sus afiliados.

b. La economía sindical. Uno de los principales indicadores de fortalecimiento institucional es el autosostenimiento económico en las organizaciones

sindicales. Como es sabido, una economía capaz de responder a las necesidades propias de la institución es el paso fundamental para la afirmación de una acción autónoma y soberana.

Una idea central en la reflexión de la autoreforma es que sin autosostenimiento no hay autonomía sindical. De esto se desprende, entonces, la necesidad de construir los mecanismos, instrumentos y consensos necesarios para establecer una administración eficiente de los recursos y un manejo de las finanzas sindicales que permita atender las necesidades de la institución.

El modelo tradicional de cotización, parte del pago del afiliado el cual es recabado por el sindicato de empresa, quien a su vez cotiza una parte del mismo a la federación, la cual a su turno, entrega una parte de la misma a la confederación. Este modelo ascendente del pago de cuota es claramente limitado y proclive a demoras, retrasos y malentendidos. En términos generales, no resulta adecuado que la misma unidad que dispone de capacidad de gasto sea la que recaude y destine la cuota a la instancia superior. Lo más natural es que se atiendan primero las necesidades inmediatas y luego el pago a la siguiente instancia. De esta manera, la federación y la confederación siempre irán retrasadas en recibir la cuota.

El proceso de construir una economía viable empieza con implementar los instrumentos técnicos necesarios para hacer posible el cobro de la cuota sindical. La legislación peruana es muy escueta en esta materia, como resulta fácil de comprender. Si bien se reconoce el derecho de la organización para recabar la cuota sindical a nivel de empresa, no se ha señalado nada para los niveles

superiores. Por esta razón, en la última década no se han desarrollado experiencias interesantes en materia de cotización sindical a nivel de federaciones.

El proceso de autoreforma en materia de cotización sindical, señala entonces la necesidad de contar con una infraestructura de información debidamente organizada en un soporte informático. La situación ideal es contar con una membrecía debidamente carnetizada. Contar con un departamento de economía que responda a un dirigente sindical, junto con un contador. Es necesario además un promotor activista que será el encargado de recabar la cuota en las bases que así lo señalen.

En el Perú la cobertura bancaria es una de las más bajas, donde más del 40% de los trabajadores asalariados del sector privado y registrados en la planilla electrónica reciben directamente sus remuneraciones por fuera del sistema bancario. Esta cifra se incrementa si se considera a los trabajadores de pequeñas empresas y del sector rural.

En este sentido, un primer paso es establecer los instrumentos técnicos para registrar el pago de la cotización sindical. Pero este primer paso implica inmediatamente el establecimiento de un amplio consenso acerca de los procedimientos y normativas internas sobre el pago de la cuota sindical, su relación con la representación y participación.

La CGTP. en los dos últimos años, ha logrado establecer un reglamento de Cotización que busca romper los problemas descritos. Este reglamento ha sido ampliamente discutido y consensuado con las principales bases afiliadas. En el marco del XIII Congreso nacional ordinario

se ha logrado comprometer a las principales federaciones a regularizar los pagos adeudados.

A nivel federal y confederal, el pago de la cuota sindical implica también la expresión de un compromiso sindical. Lamentablemente, esta situación se ha confundido con los vaivenes de la política local. De esta manera, los sindicatos cotizan a las federaciones cuando las directivas sindicales responden a las mismas tendencias partidarias y se interrumpen cuando estas cambian. Esta manera de hacer depender el pago de la cuota de las simpatías político partidarias es un claro error y pervierte la institucionalidad sindical.

c. La capacitación sindical. Otro de los elementos que implican un cambio sustancial al pasar del primer grado de organización al segundo es el de la capacitación sindical. El sindicato de empresa es en términos generales un sujeto pasivo en materia de capacitación. Las acciones formativas a este nivel dependen básicamente de lo que las federaciones y la confederal puedan desarrollar. Los afiliados asisten a charlas y los dirigentes a cursos. Pero salvo una o dos excepciones, los sindicatos de empresa no cuentan con planes de trabajo en capacitación sindical que sean articulados y respondan a objetivos específicos.

A nivel federal, el tema de la capacitación adquiere un nuevo rol. La experiencia sindical sin embargo no es muy rica. Federaciones importantes carecen de escuelas sindicales y la CGTP debe atender una creciente demanda en este rubro, tanto de sindicatos de empresa como de federaciones. Uno de los principales problemas que enfrentan las federaciones es la carencia de los recursos económicos necesarios para asumir una programación

educativa amplia. La idea es que realizar cursos de capacitación resulta oneroso. Más aún cuando mayormente, los afiliados no responden con el entusiasmo debido y las tasas de deserción en los cursos son muy altas.

Uno de los principales problemas que la autoreforma debe contemplar es precisamente la dificultad de las federaciones para diseñar programas formativos que respondan a necesidades concretas y reales y sean económicamente sostenibles. Esto implica ir más allá de las miradas tradicionales sobre la capacitación sindical. La capacitación sindical no puede seguir entendiéndose como un simple proceso de traslado de información y contenidos de manera verbal, donde el profesor tiene el rol activo y los alumnos se limitan a escuchar y anotar lo dicho por el docente.

d. La negociación por rama: ¿punto de partida o de llegada? Llegamos a un punto central en el proceso de consolidar una instancia gremial de segundo grado: la negociación colectiva por rama de actividad es uno de los hitos fundamentales en el proceso de legitimación y consolidación del organismo sindical.

Por este doble rol es que para algunos analistas la negociación colectiva por rama es el punto de partida de los procesos de autoreforma sindical, mientras que para otros es más bien un punto de llegada, es decir, es la meta a la que aspira la organización de segundo grado.

En el caso peruano, la legislación laboral impide en la práctica toda negociación colectiva por rama al dejarla en la decisión de los empleadores. Así, se crea la paradójica situación de una legislación que aparentemente facilita la

formación de instancias de segundo grado pero inmediatamente después les impide negociar al nivel de rama.

El proceso de negociación colectiva por rama, merece por parte de la autoreforma una reflexión más profunda. Superados los aspectos señalados líneas arriba, acerca de la construcción de la voluntad colectiva y sus instrumentos de expresión, léase el pliego por rama legitimado, es necesario diseñar una estrategia sindical que permita una negociación colectiva eficaz. Esta estrategia sindical, obviamente implica determinados niveles de presión colectiva. Sin ellos, pues resulta en el escenario local imaginar procesos de negociación colectiva por rama exitosos.

Uno de los aspectos que se desprende de lo anterior es el de la asesoría jurídica brindada por la federación. En el caso de la CGTP ABA como en manufacturas este tema ha sido muy importante. Como es sabido, la asesoría jurídica es uno de los servicios más valorados por los dirigentes de base y los afiliados en general. Una federación debe de brindar una asesoría jurídica que permita a los sindicatos de empresa redireccionar los recursos que invierten en sostener a abogados particulares a construir un departamento jurídico en la federación.

La primera ventaja es obvia. Es un manejo más racional y eficiente de los recursos. En segundo lugar, implementar un departamento legal en la federación permite establecer una relación de subordinación y jerarquía, de control y fiscalización sobre los profesionales del derecho. En los sindicatos de empresa, por su debilidad estructural muchas veces el abogado asesor adquiere un rol central en la vida

sindical, definiendo liderazgos, estrategias y decisiones que corresponden a la soberanía de los trabajadores. Este rol autoimpuesto por los abogados, muchas veces con la mejor intención, debilita a las organizaciones sindicales y las convierte en dependientes de una persona ajena al ámbito laboral.

La federación puede trastocar este escenario. En este sentido la experiencia de la Confederal ha sido muy interesante en los últimos años. La CGTP cuenta con tres abogados rentados por la confederación, adscritos al departamento de defensa laboral y bajo la dirección del dirigente responsable del departamento. Existe un reglamento del servicio jurídico que determina roles y funciones. Las decisiones estratégicas y tácticas son tomadas por los dirigentes, ciertamente que muchas veces con la opinión de los asesores legales, pero queda claro que la palabra final y la responsabilidad de la misma es de los dirigentes tanto del sindicato base como de las instancias intermedias.

Existe además debidamente consensuado y aprobado por el secretariado ejecutivo un tarifario que establece los pagos que deben realizar los trabajadores por los servicios del departamento legal. Es un sistema que otorga mayores descuentos a los afiliados de bases que están al día en sus cuotas sindicales.

En este modelo, resulta clave la relación de subordinación del personal de asesoría técnica con respecto a la dirección sindical. Esta figura ha sido tan explícita que ha disipado buena parte de las desconfianzas de los dirigentes sobre los técnicos y ha permitido que se realice una labor conjunta, profesional y responsable. Como toda relación

humana enfrenta sus desavenencias y contratiempos, pero en un clima de compañerismo sindical.

El proceso de autoreforma debe explorar en este marco, las formas de articular un trabajo conjunto entre dirigentes y especialistas que se desarrolle de manera provechoso y que evite desconfianzas y celos profesionales.

e. Jóvenes y mujeres. Uno de los temas principales en la autoreforma ha sido la participación de las mujeres y los jóvenes trabajadores. A partir de la experiencia desarrollado en las sectoriales ya descritas podemos señalar lo siguiente.

La identidad juvenil sindical. Aún no existe una “*identidad sindical juvenil*” que sea el resultado de una práctica colectiva consciente. La inexistencia de dicha identidad colectiva hace que los cursos de acción de los activistas más jóvenes sean dispersos y sin un eje articulado en el tiempo. La brecha generacional de los años 90s ha significado un cambio brusco en la manera de entender el compromiso sindical. En los años previos a dicha década, era muy sencillo asumir una identidad política partidaria cercana al horizonte de izquierda. En la actualidad, la acción colectiva en la sociedad peruana se ha alejado de la política cediendo a las agendas temáticas o a la trivialización del espacio público. Para los más jóvenes, el compromiso sindical aparece completamente desligado del compromiso político. Es más, entre muchos jóvenes sindicalistas existe una fuerte desconfianza hacia los partidos políticos incluso de izquierda. Esta situación acrecienta los desencuentros con la generación anterior que mantiene un vínculo político más profundo y articulado.

Un segundo problema es que sin una identidad colectiva

nos resulta muy complicado imaginar que pueden hacer los jóvenes en un sindicato. No se trata simplemente de incorporar a los más jóvenes, sino de hacerlo de manera consciente, participativa y con objetivos capaces de lograrse. El gran reto de la autoreforma es ayudar al sujeto sindical a construir una manera juvenil de vivir el sindicalismo. La dirección sindical de CGTP Manufacturas es menor de 35 años en su totalidad, pero en su proceso de legitimación como dirección federal optan por reafirmar los roles y posturas de los más viejos, copiando modos de vivir el sindicato, antes que imponer nuevos estilos, más frescos y juveniles.

Las mujeres sindicalistas. El otro rostro semi olvidado por el sindicalismo es el de la mujer trabajadora. En este tema, ciertamente se ha ganado un amplio espacio, en buena cuenta por la labor constante del departamento de la mujer trabajadora de la CGTP. El tema de género ha dejado de ser una excentricidad o un gesto puramente protocolar. Ya existe un consenso entre los dirigentes para determinar las medidas institucionales necesarias para incrementar la participación de la mujer en el sindicato. Se reconoce públicamente el rol de la mujer en el sindicato, la necesidad de incorporarla y de compartir espacios de toma de decisión. Hay pues un sentido común sensible a los temas de género, basados en la inclusión y participación.

Predominan sin embargo las visiones paternalistas, que asimilan a las mujeres trabajadoras como incapaces de ejercer una acción sindical per se, por lo que deben ser primeramente capacitadas antes de asumir funciones de dirección.

También es cierto que frente a medidas concretas como la

cuota de género, no existe aún un consenso general ni siquiera entre las propias mujeres. Estas disputas que responden a liderazgos individuales en competencia son un serio obstáculo para cumplir la agenda de reivindicaciones de las mujeres trabajadoras en el mundo sindical.

En este sentido, la autoreforma señala que no basta establecer medidas de apoyo generalizadas, pues esto no ataca la discriminación específica. Es necesario dictar un conjunto de medidas específicas acerca de los siguientes ámbitos: la afiliación de mujeres en nuevos sindicatos o en los antiguos. La participación de la mujer trabajadora en las instancias de capacitación sindical. Los mecanismos para el ascenso sindical. El papel y rol de la cuota de género. La alternancia en los principales cargos por razones de género.

La experiencia desarrollada en CGTP ABA y CGTP Manufacturas sobre este particular resulta bastante adecuada. Las medidas de discriminación positiva han resultado adecuadas para incrementar el número de trabajadoras con cargos de dirección. No tenemos registro de ninguna otra iniciativa en dichos sectores que haya obtenido mejores resultados.

V. A manera de conclusión

Establecer una nueva federación, reuniendo a trabajadores de diferentes sectores, no es un proceso sencillo. La CGTP ABA ya cuenta con varios años de experiencia, y ha resuelto disputas internas y obstáculos legales para su existencia. Ha enfrentado con decisión la ofensiva patronal mientras agrupa a un elevado número de sindicatos de empresa, que a la fecha suman casi medio centenar. Sin embargo, le resulta casi imposible establecer un acuerdo

de cotización que permita alquilar un local sindical.

La CGTP Manufacturas tiene menos de seis meses de constituida, pero registra una tasa de crecimiento de tres sindicatos inscritos cada mes aproximadamente. Los dirigentes son menores de 35 años pero les resulta muy difícil establecer cambios innovadores, optando por reproducir las experiencias de los sindicatos de empresa.

Estas contradicciones que a primera vista parecen difíciles de entender, son las que hemos querido responder. Como hemos visto, en líneas generales, la construcción de una instancia federal implica un acercamiento a diferentes dimensiones y ámbitos. Entre ellos, la gestión sindical, la representación de intereses, la economía autosostenida, la capacitación sindical y la negociación colectiva por rama son los ejes y temas fundamentales. Estos elementos deben incluir una perspectiva de género y de edad para poder consolidar el nuevo rostro del sindicalismo local.

En este sentido, el proceso de autoreforma sindical se revela a sí mismo, como el espacio de reflexión y acción crítica necesario para encontrar las respuestas a las preguntas y cuestionamientos que surgen de las nuevas experiencias.

V. La autorreforma territorial y sectorial

Desde hace unos años se viene discutiendo y estudiando el proceso de autoreforma sindical en América latina. El conjunto de cambios operados en el mercado laboral en las dos últimas décadas nos han obligado a repensar las

coordinadas de nuestra acción y los mecanismos de representación.

Procesos similares, aunque con otras denominaciones son discutidos en Europa, Africa y el resto de América. En todos ellos, la necesidad de representar a más trabajadores con menos sindicatos es un signo común. Para lograrlo, la lista de temas, ejes, políticas y acciones involucradas es cada vez mayor. Las definiciones van cambiando conforme las experiencias se suceden y sistematizar estos procesos no es una tarea sencilla.

Es el propio movimiento sindical el que debe ordenar, sistematizar y difundir lo acumulado en este proceso. Por eso resulta tan oportuna la invitación de la CSA para poner en blanco y negro una serie de ideas, impresiones y reflexiones sobre este proceso desde la experiencia peruana.

El objetivo del presente texto es pues repensar modestamente algunos de los temas relacionados con la autoreforma desde el desarrollo del proceso en el Perú y AL. Se trata de problematizar algunas ideas en la medida que nos permiten construir las certezas necesarias para poder avanzar. La autoreforma es básicamente un nuevo modelo de arquitectura sindical donde las instancias territoriales y de rama son los pilares fundamentales. El presente texto busca compartir los avances logrados en estos dos ámbitos desde la experiencia peruana.

No podemos dejar de señalar, también que la autoreforma sindical en América latina y el Caribe requiere de un mayor impulso, un relanzamiento que vaya más allá de lo que hemos definido y que articule las diferentes experiencias en lecciones para todos. Como se ha mencionado varias

veces, esto implica una voluntad y liderazgo sindical que no siempre se registra en todos los países. Como es habitual, la inercia y el temor al cambio son constantes a las que se enfrenta el movimiento sindical en América.

La intención final del texto es pues, tratar de animar y convencer a los sindicalistas de las ventajas y éxitos que podemos alcanzar desde una autoreforma sindical. Los problemas y dificultades son parte del cotidiano sindical, pero más allá de ellos tenemos *un mundo por ganar*.

V.1 Articulaciones en la nueva estructura

La ciudad latinoamericana esta cambiando a pasos acelerados desde hace más de 30 años. En la última década el crecimiento explosivo se articula con la formación de identidades comunitarias y el descentramiento urbano. El trabajo asalariado coexiste con formas extendidas de autoempleo con distinto grado de precariedad.

Lo precario se vuelve la norma. Se mantiene ciertamente un núcleo tradicional de asalariados urbanos industriales es irregular, aunque su peso en la economía y su capacidad de movilización aún son considerables. Una nueva geografía urbana aparece.

Como señala Michael Janoschka *“En este sentido, una manifestación espacial posmoderna es la fragmentación del espacio urbano en áreas parciales independientes. Se originan fuertes divisiones funcionales de las áreas urbanas parciales a nivel muy reducido. Los desarrollos globales ya mencionados se caracterizan a nivel local por estructuras descentralizadas y por enclaves dirigidos hacia dentro. Las nuevas relaciones espaciales dentro de la región urbana*

*reemplazan la imagen tradicional del orden concéntrico o sectorial de espacios homogéneos por un área central de negocios.*²

El sindicalismo tradicional ha organizado a los trabajadores en la ciudad y desde la empresa. Sobre la base de la unidad y lo homogéneo, la ciudad se ha definido como un espacio público concéntrico e integrado. Sin embargo, en la actualidad, la diversidad implica fragmentación y diferencia.

En este proceso urbano, las federaciones de rama han sido la instancia representativa de los trabajadores. En el Perú, por la ausencia de ciudades intermedias, la alta concentración de los asalariados en Lima ha significado que las principales federaciones tengan por principal espacio de acción la ciudad capital, siendo menor su presencia en otras regiones.

En el caso peruano, el sesgo normativo desde el poder estatal, ha condicionado la existencia de numerosos sindicatos de empresa y ha establecido una exigencia mínima para la formación de federaciones de segundo grado. De esta manera, entre los años 70s y 80s se registro un número muy alto de federaciones de rama.

Los altos niveles de ideologización y una debil cultura democrática explican una historia llena de conflictos intersindicales que terminan en rupturas y la formación de nuevas federaciones paralelas.

En el resto del país, el sindicalismo ha sido generalmente reducido y débil. La complicada geografía y el desinterés

² JANOSCHKA, Michael. El nuevo modelo de la ciudad latinoamericana: fragmentación y privatización. EURE (Santiago) [online]. 2002, vol.28, n.85.

del Estado por desarrollar una red vial adecuada ha hecho que sea muy difícil coordinar una acción sindical realmente nacional. Durante el siglo pasado, más que un sindicalismo nacional hemos tenido una suma de sindicalismos regionales donde el limeño ha sido el más fuerte.

Para la conformación de estos regionalismos ha sido fundamental la formación de federaciones territoriales. Las instancias territoriales surgen en el país como un medio organizativo de los sectores explotados para articular una reivindicación laboral pero también ciudadana.

Las federaciones territoriales han sido el punto de encuentro de las federaciones de rama regionales, de sindicatos de empresa y de asalariados sin sindicato, autoempleados y principalmente trabajadores rurales.

Mientras la federación de rama resulta homogénea en su composición, la instancia territorial es diversa. La federación de rama ha dispuesto -ya sea mediante normas externas o desde su autoregulación- de una cuota sindical que le ha permitido sostener su acción sindical. Las federaciones territoriales por el contrario han mostrado una economía mucho más precaria.

Estas diferencias estructurales han marcado la personalidad de las instancias sectoriales (de rama) como de las territoriales. Estas instancias, en el caso peruano, generalmente han sido vistas como equivalentes o similares, pero ya es tiempo de empezar a verlas como diferentes y complementarias.

Un primer reto a enfrentar es que la idea de diversidad, lo

heterogéneo, no es parte de la tradición del sindicalismo. El cual históricamente se ha construido sobre grandes masas asalariadas cuya homogeneidad venia estructuralmente desde la economía, como subjetivamente desde la ideología.

Así, el sindicalismo no se conduce con facilidad en la diversidad. Es un terreno nuevo y le cuesta dirigirse a multitudes diferenciadas, a definiciones interclasistas, a microidentidades. Este es uno de los problemas que pretende abordar la autoreforma sindical.

Más aún cuando la diversidad y lo heterogéneo es el sello distintivo del mundo actual, un dato de la realidad frente al cual no podemos permanecer indiferentes. La autoreforma sindical nos permite superar la fragmentación y rescatar la diversidad del mundo laboral a través de los dos pilares de la arquitectura sindical: las federaciones de rama y las federaciones territoriales.

V.2 Las instancias territoriales

Como hemos señalado, las federaciones territoriales se constituyen por razones de necesidad de representación laboral y ciudadana. Como generalmente ocurre en el sindicalismo, su organización resulta expresión de la solidaridad de clase.

A la luz de la autoreforma sindical, hay una serie de temas y preguntas alrededor de las instancias territoriales. La principal alude al criterio de organización territorial sobre el cual se construye la acción sindical. Para algunos basta con seguir las líneas dibujadas por los mapas oficiales de cada estado nación. Así, distrito, provincia, departamento o región son las unidades para la estructura sindical.

Por otro lado, muchas veces, los límites oficiales han sido elaborados por intereses políticos, o casualidades históricas que no guardan relación con la estructura económica o el mapa del mercado laboral.

Por ejemplo, en el norte de Perú se encuentra la región de Ancash. Dicha región comprende tres áreas económicas fuertemente diferenciadas. La ciudad de Chimbote en la costa, la ciudad de Huaraz en la cordillera blanca y la zona entre los poblados de Sihuas y Huari en la cordillera negra. Las diferencias geográficas son considerables y la débil estructura vial hace que cada área funcione con bastante autonomía articulándose directamente con la capital, como es habitual en el Perú.

A nivel sindical resulta actualmente imposible lograr una estructura territorial que comprenda a toda la región de Ancash. Formalmente existe una federación regional, pero en la práctica -que es donde importa-, la misma no dispone de la capacidad para articular una representación y acción realmente regional. Así, cada área dispone de una instancia territorial.

Ciertamente, en el caso peruano, el centralismo y los diversos intentos de descentralización que han fracasado son un serio obstáculo para la acción sindical territorial.

Otro tema en discusión, es la de definir la instancia mínima de representación sindical territorial. Se trata de establecer una estructura de representación que no implique una excesiva formación de instancias intermedias, que pueden ralentizar la gestión y acción sindical. En el caso peruano, por las razones señaladas anteriormente, existía la tendencia de fragmentar el mapa sindical, creándose instancias provinciales y distritales, las cuales aspiraban a

ser tratadas todas en termonos de igualdad al margen de su peso demográfico o de su densidad sindical.

Finalmente, esta situación iba de la mano con la tradición de caciquismo locales que presenta la cultura política del país. En el movimiento sindical, el caciquismo no ha sido una experiencia ajena, que gracias a las políticas neoliberales desde los 90s se ha consolidado en el sindicalismo nacional. La CGTP conciente de esta debilidad ha dado pasos importantes para evitar toda forma de caciquismo, no así las otras centrales sindicales peruanas.

El nuevo estatuto de la CGTP elaborado en el marco del proceso de autoreforma define

Art. 18º.- La CGTP se organiza mediante dos estructuras sindicales:

a.- la estructura territorial tiene un ámbito funcional intersectorial que constituye la suma de organizaciones sindicales de determinada jurisdicción regional, subregional o provincial

b.- la estructura sector o rama económica que constituye la a de organizaciones sindicales de una o varias ramas afines de la producción o servicios, organizados a nivel nacional.

Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

Art. 19º.- La estructura territorial está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica

como

conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.

Art. 20º.- La CGTP se organiza en “CGTP Regionales” según la división política del Estado peruano. Cada CGTP Regional reproduce según sus necesidades la estructura orgánica

En instancias menores como secciones provinciales. Las CGTP Regionales que deseen conservar su denominación histórica podrán hacerlo. (...)

Como podemos ver, el diseño establece esta relación de complementariedad entre las instancias sectoriales y territoriales. Las principales federaciones territoriales han surgido en los puntos más altos de ciclos de protesta social en la segunda mitad del siglo pasado. Luego, en los 90s, bajo la crisis del sindicalismo por la dictadura fujimorista y sus políticas neoliberales, las instancias territoriales fueron el espacio de refugio de un importante número de dirigentes sindicales despedidos.

Las federaciones territoriales son un espacio de acción sindical que funciona a partir de la fortaleza de las organizaciones de rama pero con el objetivo de dar soporte a todos los trabajadores y especialmente a los más débiles.

Una reflexión necesaria en el proceso de autoreforma sindical desarrollado en la CGTP se desprende de la experiencia piloto desarrollada con cuatro federaciones territoriales, dos en la costa, una en la sierra y otra en la amazonía peruana entre 2005 y 2008.

La experiencia nos permitió conocer la lógica de actuación del sindicalismo territorial, sus debilidades y fortalezas así como las estrategias para desarrollar una acción sindical más eficaz.

A las cuatro federaciones territoriales se les facilitó los recursos humanos y materiales para que inicien una línea de trabajo en la defensa legal. Se habilitaron así departamentos legales con un especialista del derecho. Asimismo, se organizaron equipos de activistas y promotores para desarrollar campañas de afiliación sindical directa.

En todas las federaciones del programa piloto los resultados fueron positivos aunque en distinto grado. El servicio jurídico se desarrolló de manera exitosa, registrando mes a mes un incremento en el número de trabajadores atendidos y de casos asumidos. El radio de influencia de la federación territorial se amplió considerablemente acercándose a sectores de trabajadores no sindicalizados. Asalariados de pequeñas empresas y en precarias condiciones de trabajo empezaron a acercarse a las CGTP territoriales, a entender y perderle el miedo al sindicalismo.

Más difícil fue transformar los recientes vínculos en nuevas organizaciones sindicales. Los requisitos señalados por ley fueron un problema muy serio, al poner una valla muy alta. En un caso, la desconfianza del liderazgo sindical frente a los nuevos asalariados fue contraproducente para los esfuerzos en organización.

Como hemos señalado, un efecto de la crisis de los 90s implica una cultura de la desconfianza en los cuadros más antiguos del sindicalismo, desconfianza que se ve

acrecentada por la diferencias de los nuevos trabajadores por razones de edad, género, actividad, identidad. La diversidad del mercado laboral no es cabalmente comprendida por los viejos cuadros.

Esta situación entra en contradicción con el nuevo escenario urbano en las provincias del país. Si bien, a nivel de estructura política la capital sigue concentrando muchas prerrogativas y funciones, la geografía económica ha redibujado circuitos y rutas de comercio, articuladas a la actual globalización. El caso de Cajamarca, en la sierra norte del país es un buen ejemplo. Ha pasado en una década, de ser una región dedicada a la ganadería y agricultura, a ser la sede de la principal transnacional minera en el país.

Podemos señalar que a grandes rasgos, la sociedad peruana sigue cambiando a una mayor velocidad de lo que el sindicalismo está en condiciones de alcanzar. Los conflictos que se producen inauguran nuevos ciclos de protesta, donde la experticia de los cuadros sindicales reunidos en las federaciones territoriales adquiere una vital importancia. Así, buena parte de los conflictos entre empresas transnacionales y comunidades han tenido al sindicalismo como un actor central. Sin embargo, las debilidades ya anotadas hacen que concluido el ciclo, el liderazgo sindical no logre convertir la protesta en organización.

De esta manera, la autoreforma sindical puede ser el elemento clave para acabar con estos ciclos de acción y reflujo. Así, para dichas instancias el principal reto es la sostenibilidad económica. Sin ella, dependen de los ciclos de protesta señalados.

V.3 Las instancias sectoriales

Las federaciones de rama han sido -en el periodo que va de los 60s a fines de los 80s- los actores principales en el sindicalismo peruano. La legislación peruana en los años 70s estableció que para formar una federación de rama se requería de cuatro sindicatos de empresa. Un número bastante reducido considerando que en dicho periodo se registraron varios miles de sindicatos de empresas.

De esta manera, a partir de los 70s el número de federaciones se elevó considerablemente. Por un lado, la presencia de un gobierno militar reformista permitió el registro de muchos sindicatos de empresas como hemos señalado, creando una base para la acción de las federaciones de rama. Por otro lado, los altos niveles de politización y una escasa cultura democrática en la sociedad peruana hicieron que la estructura sindical dependa muchas veces de intereses políticos, ya sea desde el estado, donde los militares reformistas trataron de construir aparatos sindicales instrumentalizados, como de las diferentes corrientes y partidos de izquierda que buscaron articular sindicatos y federaciones de en un esquema clientelar.

De esta manera, a pesar que la estructura productiva y económica del país por aquellas décadas no era muy diversificada ni compleja, llegamos a tener casi un centenar de federaciones de rama de actividad. Había un divorcio muy notorio entre el mapa económico y el mapa de las federaciones de rama.

En los 90s, las reformas neoliberales flexibilizan aún más

los requisitos señalando que bastan dos sindicatos de empresa para constituir una federación. De esta manera, los conflictos intersindicales terminan en rupturas y paralelismos.

Esta situación es percibida como un serio problema en el marco de los debates y discusiones del proceso de reestructuración organizativa (autoreforma sindical) de la CGTP. Más aún cuando muchas de las líneas de producción desarrolladas en el modelo de sustitución de importaciones de los años 70s habían desaparecido en los neoliberales y primario exportadores 90s.

La dirección sindical de la CGTP consideró con acierto la necesidad de redibujar el mapa sindical concentrando por sectores económicos realmente existentes e integrando a los mismos.

Los estatutos de la CGTP señalan

“Art. 23º.- La CGTP cuenta con CGTP Sectoriales. Estas instancias agrupan a todos los afiliados/as a través de las actuales Federaciones de Rama, sindicatos de empresas o de actividades afines. Las CGTP Sectoriales establecerán seccionales según su reglamento respectivo. Las CGTP Sectoriales son las siguientes:

CGTP Sector de la Administración Pública

CGTP Sector Agrario y ganadero

CGTP Sector de Banca, Finanzas y seguros.

CGTP Sector de la Construcción y afines

CGTP Sector del Comercio, Hotelería y Turismo

CGTP Sector de la Educación

*CGTP Sector Energía, Minero, Metalúrgico, Siderúrgico
Gas y Petróleo*

CGTP Sector Industria Alimentaria, bebidas y afines.

CGTP Sector de la Industria Manufacturera y afines

CGTP Sector de Jubilados y Pensionistas

CGTP Sector de la Salud y afines

CGTP Sector Servicios Comunes, municipales y agua

CGTP Sector Textil, Confecciones y afines

CGTP Sector de Trabajadores Autónomos

CGTP Sector de Transportes y Comunicaciones

CGTP Sector Pesca, mar y litoral”

La idea en la reforma estatutaria era precisamente construir una estructura de federaciones acorde con la estructura económica productiva real del país. Superar la atomización y dispersión, así como los paralelismos y fraccionalismos. En los 80s por ejemplo coexistían federaciones de hoteles y restaurantes, junto con una federación de mozos y otra federación de chifas (restaurantes de comida cantonesa); existía también una federación de cerveceros y otra de bebidas gaseosas. Una federación de fideos, otras de molinos y harinas y otra de envasados. Asimismo, la federación textil no articulaba a los trabajadores en confecciones. Las líneas de ensamblaje automotriz constituidas en los 70s en el marco del modelo de

sustitución de importaciones ya no existían pero se mantenía una federación de metalmeccánica que en la práctica devino en un despacho de asesoría laboral.

Era pues imprescindible reordenar y dar paso a sectoriales más fuertes, institucionales y sostenibles.

Ahora bien, la CGTP ha iniciado un conjunto de cambios importantes en estos espacios. Se ha animado la formación de las sectoriales de Comercio, Hotelería y turismo, de Alimentos, bebidas y afines, de agroindustria, de la construcción y afines, de manufacturas y está en proceso de debate la de administración pública.

Los resultados son diversos, en la medida que cada federación sectorial de rama es un universo en sí y requiere de una estrategia definida.

Un relato detallado de este proceso excede el espacio de este documento, por lo que vamos a presentar un resumen esquemático de los principales problemas y logros alcanzados en este punto. Consideramos que esto resulta más útil y pertinente para la reflexión sobre la autoreforma sindical.

V.4 Principales problemas

Los principales problemas que se han registrado en los últimos cinco años de iniciado el proceso de formación de sectoriales son los siguientes:

a.- La administración estatal obstaculiza los cambios.

Según las leyes laborales peruanas los sindicatos, federaciones y confederaciones deben de registrar su formación y los cambios que ocurren en ellas ante el

ministerio de trabajo, que si bien no puede formalmente impedir la formación de un sindicato, puede en función de dicho registro, observar, dilatar e incluso denegar la certificación del acto realizado por la organización sindical.

En el caso de la formación de las federaciones sectoriales, la autoridad ministerial ha puesto una serie de obstáculos para el registro de dichas sectoriales. Los funcionarios del ministerio encargados del registro sindical son profesionales del derecho, pero han desarrollado una cultura normativista, que reduce toda acción a lo que se encuentra descrito en la ley. No son capaces de interpretar ni asumir las intenciones del legislador para adecuar la norma a una realidad.

Un problema abusurdo ha sido la negativa de la autoridad ministerial de reconocer a las federaciones sectoriales bajo la denominación de “CGTP Sectoriales”. El argumento es que ya existe una confederación (la propia CGTP) que tiene registrado la denominación “CGTP”. Por más que se ha hecho explícito la diferencia de grado y ambito, la relación de afiliación de la federación a la confederal, el despacho ministerial no cede y solicita el cambio de denominación. Es un ejemplo de intromisión bastante burdo pero eficaz.

La salida inmediata ha sido redefinir para efectos del trámite de registro la denominación, pero mantener el nombre de “CGTP Sectorial...” para la vida institucional.

b.- la articulación entre confederación y sectorial

Venimos de un escenario donde la confederal reúne a un

número muy amplio de sindicatos de empresa y pocas federaciones. El cambio implica que los sindicatos de empresa se articulan en las nuevas federaciones sectoriales y éstas a la confederal.

Hay una serie de líneas de trabajo que deben de ser coordinadas, desde los criterios con que se resuelven los convenios colectivos, las estrategias frente a conflictos laborales, la asesoría legal en demandas y juicios, hasta los contenidos en los programas de formación sindical, las políticas que orientan la afiliación o la prensa sindical.

Se trata de establecer roles y funciones diferenciados. Esto que puede parecer relativamente sencillo, en un sindicalismo como el peruano, donde cada instancia dispone de una amplia autonomía resulta un proceso complejo redistribuir tareas de manera indónea.

Desde la CGTP, los mayores éxitos se han logrado desde el departamento de educación y Cultura Sindical que ha logrado establecer una red transversal con las secretarías homologas en las federaciones de rama y territorio. El departamento nacional se encarga de diseñar la política educativa, los contenidos curriculares y proveer de docentes, mientras las federaciones se encargan de la implementación de los cursos, las convocatorias y la reproducción de los materiales educativos. Este sistema está teniendo amplio éxito.

Desde el departamento de organización se ha iniciado un proceso similar para articular en una red a todos los secretarios de organización y establecer criterios comunes en materia de afiliación sindical, así como movilización. También desde el departamento de defensa laboral se ha logrado constituir una estructura de servicio jurídico

articulado, donde la política en defensa legal se define en la estructura confederal mientras la atención individual es progresivamente desplazada a las federaciones de rama.

c.- La cuota sindical

Otro efecto de esta nueva articulación es un descenso en las cotizaciones que recaba la confederación. Esto provoca malentendidos entre los departamentos de organización y economía, así como entre la nueva sectorial y la confederación.

Para superar los problemas es necesario establecer una política de cotización institucional que privilegie el aporte de las nuevas sectoriales, en un esquema progresivo. Es obvio que la cuota sindical depende de la afiliación y esta define la representación en las instancias superiores.

La cuota sindical es muchas veces un tema difícil de discutir en los medios sindicales. Por esta razón subsisten ideas preconcebidas y no siempre informadas sobre el mismo. En el caso peruano, la cuota sindical sigue un flujo ascendente, partiendo del trabajador, el cual cotiza al sindicato de empresa, de allí una parte, generalmente el 50% va a la federación de rama, la cual destina a su vez la mitad para la Confederación.

Durante mucho tiempo se pensaba que el principal problema de la cuota sindical eran los trabajadores de base, que no veían con buenos ojos cualquier cambio en lo que ya aportaban. Sin embargo, dos estudios realizados en la CGTP³ que comprendieron encuestas y un amplio

³ [GRADOS, Mayra, Carlos MEJIA y Sara QUINTEROS. "Propuesta de un sistema de cotización sindical](#)

numero de entrevistas a dirigentes intermedios de rama y territoriales demostró por el contrario que los afiliados no sólo estaban dispuestos a cotizar regularmente sino incluso a mejorar dicha cuota si es que eso implicaba una mejor gestión sindical y mayor capacidad de defensa laboral.

El problema radicaba curiosamente en la estructura intermedia del sindicalismo. Las federaciones de rama eran las que tenían mayores dificultades para asumir un nuevo modelo de cotización. La creencia que cualquier cambio podría alterar la legitimidad existente era muy fuerte.

En el caso de las territoriales, durante mucho tiempo no ha existido normatividad ni costumbre de una cotización regular. De esta manera, algunas federaciones de rama han logrado disponer de una economía sostenible, pero difícilmente ha ocurrido algo similar con las federaciones territoriales.

Para superar estos problemas, el nuevo sistema de cotización sindical ha logrado definir una estructura que siendo progresiva puede a mediano plazo brindarnos la ansiada autosostenibilidad. Para lo cual se ha normado mediante un reglamento aprobado en una Asamblea Nacional de Delegados, una estructura de redistribución que incluye a las instancias territoriales⁴.

d.- La representación democrática de intereses

Como vemos, la formación de una federación sectorial de

*para la CGTP". IESI, Lima, 2005 y "Hacia un Sistema Nacional de Cotización Sindical". Maria del Rosario RODRIGUEZ, Carlos MEJIA A. y Anwar MEJIA. IESI, Lima, 2009*⁴

⁴ *Reglamento del Sistema Nacional de Cotización Sindical. CGTP, Lima, 2010. Aprobado en la IX Asamblea Nacional de Delegados del 13 de marzo de 2010.*

rama comprende la afiliación de trabajadores y trabajadoras de diversas actividades económicas, muchas de las cuales no son similares. En la “CGTP Sectorial de Alimentos Bebidas y Afines” (CGTP ABA) por ejemplo coexisten trabajadores de la cerveza, de las bebidas gasificadas, de los molinos de harina, empleados, vendedores, distribuidores. Un marco muy amplio de diversidad de profesión, oficio, régimen laboral, de género y edad.

El tema del diseño institucional que permita una representación adecuada y democrática es muy importante y puede ser clave para consolidar o no la instancia sindical. Las sectoriales son de ámbito nacional, lo cual implica además el empleo de mecanismos de representación indirecta.

En la tradición peruana, las “asambleas de delegados” son la instancia que comunmente se utiliza para la representación indirecta. Los delegados son elegidos previamente a cada reunión. De esta manera, se dispone de un instrumento que va a representar los cambios de estado de ánimo de los trabajadores con mayor exactitud que un cuerpo de membresía estable.

Sin embargo, en algunos estatutos de sectoriales se está incluyendo un cuerpo consultivo formado por los dirigentes de secciones sindicales, que representan un número menor y permiten realizar consultas rápidas sobre determinados temas urgentes.

Debemos mencionar en este punto, la importancia y éxito que ha venido demostrando la aplicación de cuotas de género o de juventud en la conformación de los cuerpos de dirección sindical. Como se puede deducir, la tasa de

renovación se ha incrementado así como la representatividad de los mismos.

La FENTAP (Federación de trabajadores del agua potable) dispone de cuotas de género (al 50%) y de juventud (en un 30% mínimo para menores de 35 años) para su Consejo directivo. La implementación de dicha cuota ha sido un proceso paulatino de los últimos seis años pero en la actualidad ya se aplica completamente. La participación de las mujeres y de los jóvenes en puestos de dirección ha significado un importante cambio en el gremio sindical.

A pesar de estos éxitos, las cuotas de participación aún siguen siendo tema de debate en el medio sindical.

Ciertamente, no todos son éxitos. En el sector de comercio, hotelería y turismo hemos tenido serios reveses por la dificultad de construir nuevas organizaciones. Los trabajadores de estos sectores de servicios son a la vez, los más jóvenes, con mejores tasas de educación, y si bien sus condiciones de trabajo y remuneraciones son muy difíciles y precarias, la alta rotación en el empleo hace muy complicado poder establecer organizaciones sindicales.

e.- La negociación colectiva por rama

La formación de federaciones sectoriales de rama tiene como un objetivo central, conformar el sujeto negocial de los trabajadores capaz de proponer y alcanzar una negociación colectiva por rama.

Este objetivo es probablemente el más importante pero a la vez, el más esquivo. La legislación peruana heredada de la dictadura fujimorista deja en potestad de los empresarios

acceder a la negociación por rama. Por lo cual, en la actualidad solamente dos gremios (construcción civil y portuarios) tienen tal tipo de negociación. Todo lo demás se desarrolla a nivel de empresa, generando una atomización general de los convenios colectivos.

Estando así el orden normativo, la estrategia sindical ha buscado una presión ante el estado para que se reforme el marco normativo. Mediante el diálogo social se ha logrado establecer un documento consensuado de manera tripartita que como Ley general de Trabajo podría ser un paso adelante en este proceso. Sin embargo, los últimos gobiernos no han tenido la voluntad política para promulgar dicha ley, por lo cual todo el esfuerzo realizado ha sido en vano.

Por otro lado, los trabajadores portuarios sostuvieron una huelga nacional de más de 30 días antes que los empresarios aceptaran negociar a nivel de rama, incluso con un pronunciamiento del Tribunal Constitucional.

La CGTP Agroindustria fue formada en el 2007 en uno de los sectores con mayor crecimiento económico en el país, la agricultura de exportación. Análisis conservadores señalan en más de cien mil los trabajadores involucrados en dicha actividad. Se trata de un amplio contingente de mano de obra rural asalariada. Son trabajadores de ambos sexos, muy jóvenes bajo muy duras condiciones de explotación. La organización por rama es la única alternativa viable para la defensa real de sus derechos, pero las tradiciones culturales locales, las distancias geográficas entre cada valle costero y la ausencia de una cultura sindical hace muy lento el proceso.

En otras sociedades, generalmente los trabajadores

asalariados se han organizado alrededor de una gran huelga sectorial, que les ha permitido organizar un sindicato de rama y acceder a una negociación por rama. En el caso, de la CGTP Agroindustria todo parece indicar que más temprano que tarde, ese será el camino que se tome.

La disyuntiva que enfrentan el resto de las nuevas sectoriales oscila entre el cabildeo parlamentario o la presión social a través de una huelga sectorial. Ciertamente, dichas alternativas no son excluyentes por lo que en el futuro es previsible una agudización de los conflictos laborales teniendo como objetivo los pliegos nacionales de rama.

Esto, claro está, es un proceso de largo aliento. Requiere de una solidez institucional que aún no disponemos y de una mayor conciencia entre los trabajadores acerca de los beneficios y ventajas de la negociación por rama frente a la negociación por empresa.

V.5 Conclusiones

El proceso de autoreforma sindical se desarrolla a diferente ritmo de acuerdo a donde se ubique. El entusiasmo inicial de los sindicalistas que promulgaron el nuevo estatuto de la CGTP se ha visto contratado con un conjunto amplio de dificultades y problemas. A la vez, los éxitos parciales y los avances alcanzados aún resultan insuficientes para la realidad que enfrentamos.

Sin embargo, son avances importantes:

- La formación de federaciones sectoriales de rama. Si bien es un proceso lento se logra un incremento en la

membresía sindical, una mejor representatividad y una mejora cualitativa en la gestión gremial.

- Las cuotas de género y de juventud realmente son instrumentos eficaces para democratizar la representación sindical.
- Consensuar un sistema centralizado de cotización que redistribuya a las instancias territoriales.
- Definir políticas de acción sindical desde la instancia confederal para que sean aplicadas por las instancias federales.
- Adecuar la gestión sindical de acuerdo a las instancias de organización es posible si hay una voluntad política firme y los espacios para llegar a acuerdos.

Nuevamente, renovamos la certeza que el éxito de este proceso requiere de una amplia voluntad política desde la dirección sindical, para poder avanzar de manera constante. Junto con dicha voluntad, es necesario construir y mantener espacios de reflexión, discusión y acuerdo que nos permitan mantener un amplio consenso unitario alrededor de la autoreforma sindical.

Asimismo, la autoreforma sindical irá creando las nuevas realidades y a los actores que van a continuarla. Para apoyar este camino es vital una amplia difusión, mediante materiales de formación. La autoreforma sindical hasta la fecha es en América Latina un tema de especialistas y dirigentes sindicales de alto nivel. Es vital que los mandos intermedios del sindicalismo en la región empiecen a discutir y trabajar estos temas.

Las nuevas estructuras que se están formando deben de

ser conocidas desde otras latitudes. Afortunadamente, las tecnologías de comunicación y el desarrollo de redes sociales virtuales nos brindan los instrumentos para construir las redes de un sindicalismo más allá de las fronteras nacionales. En este proceso, resulta vital incorporar a los jóvenes y las mujeres,

Con avances y retrocesos, pero también con éxitos y logros, el proceso de autoreforma sindical continúa transformando el rostro del sindicalismo, dándole a los trabajadores y trabajadoras mejores herramientas para la lucha por una sociedad libre, igualitaria y democrática.