

SINDICALISMO Y FLEXIBILIZACION DEL MERCADO DE
TRABAJO EN EL PERU¹

Carmen Rosa Balbi Scarneo

INTRODUCCION

El Sindicalismo en el Perú de los 90 atraviesa una crisis ideológica y organizativa; crisis de representatividad, de legitimidad de las dirigencias en sus bases, de capacidad de levantar propuestas ante las alternativas del neoliberalismo en marcha. El sindicalismo organizado ha dejado de ser un actor social nacional significativo en el país. La Confederación General de los Trabajadores del Perú (CGTP) que se consolidó en los años 70 y que encabezara los paros nacionales de 1977 y 1978, precipitando el fin de la dictadura del gobierno de Morales Bermúdez, ya no es la poderosa central capaz de convocar y representar al conjunto de los trabajadores del país (Balbi 1991).

Un conjunto de factores han contribuido a que el sindicalismo se vea fuertemente debilitado. Se han producido cambios estructurales en la composición de la fuerza de trabajo: un crecimiento de la pequeña empresa y un incremento explosivo del sector informal en detrimento de los asalariados de la grande y mediana empresa. La prolongada recesión hizo caer los salarios y fomentó el desempleo y el subempleo. Otro factor se ha dado en llamar la

1. Este artículo se sustenta en los resultados de una investigación realizada en 1993 y completada en 1994 con el apoyo de CLASCO.

flexibilización del empleo; es decir la extensión masiva de la figura del trabajador contratado o eventual.

El presente artículo se propone analizar las características que han signado el fenómeno de la flexibilización del empleo y la crisis del sindicalismo peruano. En una primera parte examinamos las razones del cuestionamiento empresarial de la estabilidad laboral y las nuevas modalidades legales adoptadas en los últimos años que apuntan a propiciar, se diría exitosamente, el empleo precario. En una segunda y tercera parte, damos cuenta del desgaste que sufre el sindicalismo peruano en la década pasada y durante los primeros años del gobierno Fujimori, respectivamente. En la cuarta parte, comparamos el perfil del trabajador estable con el nuevo trabajador eventual, basándonos en los resultados de una encuesta aplicada a los obreros del sector privado en 1992. Finalmente presentamos algunas reflexiones sobre la naturaleza de la modernización del mercado del trabajo en el país.

1. REVISION DE LA ESTABILIDAD LABORAL

En la última década, producto en gran parte de la crisis de una industria sobreprotegida en la que se institucionalizó el rol tuitivo del Estado en materia de estabilidad del empleo y derechos colectivos, se asiste en el país a un profundo cambio orientado a la adecuación de la política de contratación laboral a los requerimientos de la economía y a las necesidades productivas de la empresa, pasando de una situación en la que el contrato por tiempo indefinido era prácticamente el único existente, a una en la que el contrato temporal se ha vuelto lo más común. Se observa una considerable ampliación de los trabajadores incorporados en una variada gama de modalidades de contratación, generalmente puestos al margen de la negociación colectiva y de la sindicalización.

Los mecanismos diversos de eventualización de la mano de obra son las formas que adopta la precarización en el Perú. Serán acentuados entre 1990 y 1992 por el gobierno de Fujimori, bajo la implementación de un programa neoliberal orientado a flexibilizar de manera radical las relaciones de trabajo.

El proceso de flexibilización en el Perú se inicia con el cuestionamiento de la *ley de estabilidad laboral 18594*, promulgada en 1970 por el gobierno del General Velasco. Una ley altamente protectora, “traumática” a juicio de

los empresarios, que varió sustantivamente el panorama que prevalecía anteriormente, al otorgar la estabilidad absoluta al trabajador luego de tres meses de prueba, sujetando en adelante los despidos a la fundamentación de causales. El empresariado rechazó esta ley que ponía fuertes límites a su poder disciplinario y a su autoridad, que desde ese momento se transfería al Estado. No sólo la ley exigía la sustentación en causales enumeradas para proceder al despido, sino que abría el campo para que la autoridad jurisdiccional examinara la justeza de las sanciones, introduciendo, además, un conjunto de “faltas del empleador”, que configuraban formas denominadas de hostilización al trabajador. Establecía la figura de delito, con prisión no menor de tres años, cuando el empleador no cumpliera con las resoluciones emitidas por la autoridad de trabajo, obligación antes inexistente. De otro lado, cualquier alteración sustancial en las condiciones de la relación de trabajo debía ser objeto de reclamación para que se restituyera el derecho conculcado.

En el proceso de afirmación de un nuevo ordenamiento de derechos favorables al trabajador, se debe mencionar también la creación de la llamada *Comunidad Industrial*, la cual, posteriormente, cristalizará como elemento constitutivo más importante de las reivindicaciones de un nuevo tipo de sindicalismo por la canalización de demandas participativas de los trabajadores en la gestión de la empresa.

La crisis económica que se institucionaliza en los 80 con el estancamiento de la producción y una sostenida caída de los niveles salariales, dará un nuevo contexto al desenvolvimiento de las relaciones laborales. Mientras en los países desarrollados la tendencia a la flexibilización está más asociada a las nuevas configuraciones económicas y cambios tecnológicos, signados por las condiciones de gran competitividad de la economía mundial, en el Perú, esta tendencia responde, de un lado, a la insistente presión de los empresarios que cuestionan la estabilidad por atentar contra la disciplina laboral y desincentivar la inversión; y, del otro, en el comportamiento cíclico de la economía caracterizada por el pasaje de períodos de auge a otros de recesión; la contracción del mercado produce fenómenos de sobreestocamiento y disminución del empleo de la capacidad instalada, con la consiguiente reducción del personal e incluso el cierre de fábrica. Esta situación recurrente hace que el mantener una planilla de trabajadores estables cuando las condiciones del comportamiento de la economía obliga a cambios bruscos en los niveles de producción sea percibido por los empresarios como un elemento altamente oneroso.

Las diversas modalidades legales de eventualización o trabajo precario empiezan a expresarse desde el gobierno inmediatamente posterior al del General Velasco. Es así que en la segunda mitad de los años 70, durante el Gobierno del General Morales Bermúdez, se introduce en la legislación laboral nuevas faltas graves vinculadas a actitudes que puedan portar perjuicio a la producción o disminuir los rendimientos. Estas tendencias liberalizadoras prosiguen en la década de los 80, durante los posteriores gobiernos. Y, si bien en 1985 se promulga una nueva Ley que devuelve la estabilidad laboral a los tres meses, un año después, sin embargo, el gobierno de Alan García establece un régimen de empleo temporal de emergencia, el llamado "PROEM"².

Es durante el gobierno de Alberto Fujimori, iniciado en 1990, que se da paso a una nueva legislación que no sólo va a acentuar dicha tendencia flexibilizadora sino también otorgarle coherencia dentro de un esquema resueltamente liberal de la economía. Esta legislación se plasma, en algunos casos, por leyes aprobadas por el parlamento, pero, principalmente, por decretos supremos amparados en facultades extraordinarias del Poder Ejecutivo.

Tres meses después de instaurado, el gobierno de Fujimori promulga el *Decreto Supremo 077* que establece nuevas reglas para la contratación de trabajadores a plazo fijo, diversificando sus modalidades según las necesidades del mercado, sin obligatoriedad de ser fundamentada ante el Ministerio de Trabajo y sin que la autoridad de trabajo verifique el uso de los contratos para labores distintas a las de naturaleza accidental o temporal. El mismo Decreto Supremo 077 pone fin a la estabilidad absoluta al estipular que, en adelante, la reposición del trabajador no es más una decisión del juez de trabajo; queda a discreción del empleador. Reconoce facultades a éste de despedir anualmente hasta un 5% de trabajadores, sin causa alguna que lo justifique. Amplía las llamadas faltas graves bases para el despido. Entre los causales de despido

-
2. Una investigación realizada por Peri Paredes sobre la experiencia del PROEM constata un hecho significativo por su magnitud: la principal causa de incorporación de personal entre 1986 y 1987 —años de auge del ciclo económico— fue la contratación de trabajadores bajo aquel programa de empleo temporal (PROEM), destacando por su volumen la industria, seguida del sector comercial. A fines de los años 80, producto de la proliferación institucionalizada de la contratación eventual, un 45% de los trabajadores asalariados de las empresas privadas son inestables (307,000 trabajadores sobre un total de 687,000); el mayor porcentaje de inestabilidad se registra, no en los empleados sino en los obreros (Paredes, 1989); se estima que la mitad de los 430,000 obreros del sector privado son eventuales o precarios. Estos no forman parte de la población sindicalizada.

se encuentran ahora la falta de deberes de lealtad, de fidelidad y de diligencia, así como la paralización intempestiva de labores dentro o fuera del centro de trabajo.

El paquete de 119 decretos supremos que dio el Ejecutivo en noviembre de 1991 traerá modificaciones radicales que amplían y modifican el proceso de precarización en marcha y significan su institucionalización definitiva. Se extiende el número de figuras a las que puede acudir el empleador para contratar temporalmente a sus trabajadores (por necesidades de mercado; por reconversión empresarial; por razones accidentales y otras), figuras que se suman a las ya existentes, de modo tal que el principio de estabilidad queda prácticamente sin sentido.

Posterosos decretos completan el panorama flexibilizador. Se establece la potestad de la patronal para la modificación de los horarios de trabajo, la definición sobre feriados y dominicales y el día de descanso semanal. Un trabajador estable puede ser suspendido temporalmente; su contrato puede ser cambiado, modificado o rescindido si la empresa lo considera necesario. Asimismo puede ser trasladado de su puesto de trabajo al lugar que la empresa decida. A su vez esta puede suspender unilateralmente turnos y duración de la jornada de trabajo.

La nueva *Ley de Relaciones Colectivas*, promulgado en julio de 1992, intenta consagrar esta etapa desreguladora en materia de estabilidad e instituir, al mismo tiempo, una más resuelta orientación liberal. Esta Ley implica serias restricciones al derecho de sindicalización, lo cual motivó una queja de las centrales sindicales a la OIT por la violación de Convenios suscritos por el Perú. Establece un mayor controlismo a través del llamado Registro sindical que decide sobre la disolución de sindicatos. También introduce restricciones y una excesiva reglamentación en materia del derecho de huelga.

Diríase sin embargo que a pesar de las intenciones manifiestas, la nueva Ley de Relaciones Colectiva constituye todavía una combinación conciliatoria de injerencia del Estado y de desregulación, manteniendo todavía un núcleo protector de los derechos laborales básicos: la jornada de ocho horas; la fijación del salario mínimo; el derecho a vacaciones de 30 días; la compensación por tiempo de servicios. Es decir, a pesar del enorme debilitamiento del derecho laboral por el proceso flexibilizador, el Estado no deja aún todo al mercado.

Lo que finalmente se implementa es un conjunto de normas que significan un debilitamiento del rol del Estado en materia de derechos individuales. Pero simultáneamente la nueva legislación propicia una notoria mayor ingerencia en materia de sindicalización, derecho de huelga y aún en la negociación colectiva, pese a que, en este caso, deja mayor libertad a la negociación entre las partes.

Este resultado, que se aleja de lo anunciado por el ortodoxo Ministro de Economía Carlos Boloña quien pretendía dejar todo al mercado, constituye sin duda una transacción de carácter político con el sindicalismo.

2. EROSION DEL SINDICALISMO PERUANO

Antes de ver los efectos de la flexibilización sobre la acción sindical, es menester analizar el comportamiento de las organizaciones sindicales en el momento en que se produce un cambio de las relaciones entre el Estado y la sociedad, al poner en práctica un proyecto neo-liberal, a partir del gobierno de Fujimori.

A inicios del 90, la imagen que proyecta el sindicalismo peruano aparece ya desgastada, resultado del deficiente desenvolvimiento que ha caracterizado su intervención como actor social en años anteriores, especialmente desde el retorno a la institucionalidad democrática del país en 1980. Una de las expresiones más cabales de esta crisis se refleja en su falta de representatividad, la que únicamente alcanza al 48% del total de asalariados (Yañez, 1992), luego de haber sido el 80% en los años 70, período en el cual la estabilidad laboral y, en general, el reconocimiento de derechos laborales constituyeron un ambiente propicio para la sindicalización. En la actualidad, la CGTP, la Central sindical más importante del Perú, se ha convertido, sin proponérselo, en representante únicamente de los trabajadores estables.

Cabría preguntarse acerca del modo cómo se ha producido esta erosión de la representatividad de los organismos máximos de los trabajadores que se ha dado simultánea a su progresiva pérdida de legitimidad y credibilidad. Para ello resulta necesario remontarse la década de los años setenta, en la cual se producen importantes movimientos sociales. En el plano laboral, surge vigoroso un movimiento sindical clasista, de gran envergadura, donde la clase obrera peruana lidera en la práctica un conjunto de sectores, fundamentalmente urbanos barriales y regionales. Esta realidad compleja fue también

impulsada por las izquierdas, que desde una perspectiva estratégica situaban en la alianza obrera-campesina el eje de una perspectiva teórica y política como alternativa de poder. La centralización del sindicalismo lograda en torno a la CGTP y la legitimidad que ésta adquiere en el medio sindical y popular permitió que instituciones como las federaciones barriales y los movimientos regionales aceptaran el liderazgo de la central en sus luchas y movilizaciones, básicamente a través de estrategias de confrontación. Ello se traducirá en la importancia que cobran, por primera vez en el país, los paros nacionales, siendo los más notorios los que se producen en 1977 y 1978 que llegan a hacer peligrar la estabilidad del régimen de la época, impulsando la salida de la dictadura militar de Morales Bermúdez. Esos paros logran aglutinar múltiples actores sociales que expresan su rechazo tanto a la dictadura como a las llamadas políticas de ajuste.

Los años 80 presentan modificaciones radicales en la implementación de este esquema, erosionando esta capacidad de acción y el protagonismo como actor social de la central sindical por varias razones. El cambio de régimen político a un contexto de democracia representativa, con múltiples instancias de mediación e institucionalización de la lucha política, la instalación de la crisis en la sociedad peruana, con sus ciclos de auge y agudas recesiones y la extensión de la precarización del empleo, sin que el sindicalismo desarrollara nuevas estrategias frente a los cambios, llevaron a la progresiva pérdida de prestigio en el estilo de la actuación sindical. El sindicalismo se había consolidado en un período dictatorial y se caracterizaba, antes que por un proyecto socialista, por una ideología clasista que implicaba la asunción y defensa de una mentalidad de derechos y defensa intransigente de ellos.

Simultáneamente, estuvo marcado por un alto grado de radicalización y una opción por una lucha confrontacionista, antes que por la conciliación y la búsqueda de entendimiento, lo que sólo alimentó una mayor resistencia del empresariado frente a los nuevos derechos. (Balbi 1989).

Este énfasis en la confrontación se reflejó por la recurrencia —muchas veces excesiva— a paros y huelgas, que también se nutrió de una ausencia de disposición del empresariado al diálogo y a la concertación, así como de la ausencia de políticas laborales que los propiciaran. Paralelamente a la profundización de la crisis económica y la precarización del empleo, el fracaso de los sucesivos paros nacionales y sectoriales, provocaron el desgaste de este estilo de lucha, erosionando paulatinamente la legitimidad sindical.

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. La realidad, de otro lado, mostrará el corporativismo de la acción sindical, patente desde que se hace visible la reapertura de los canales de negociación, luego de la reinstauración de la democracia representativa en el país.

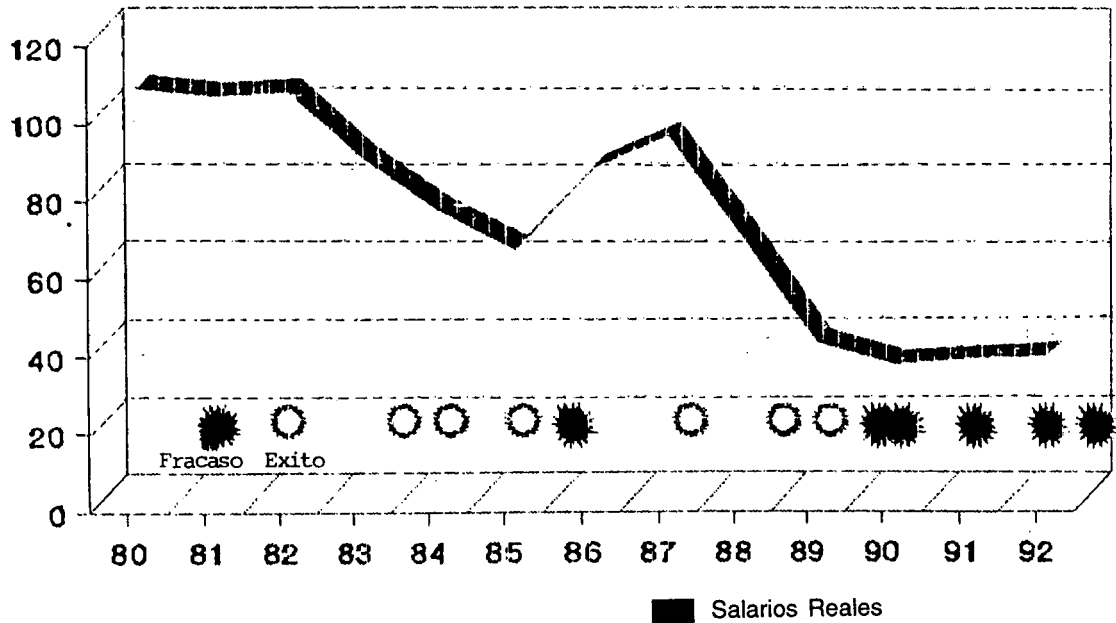
El conjunto de fenómenos expresados en el debilitamiento de la CGTP, la fragmentación del movimiento sindical y popular, serán ininteligibles si no se analizan detenidamente las modificaciones sustantivas en la economía que se operan en la década de los ochenta —y que prosiguen con más fuerza en los noventa—, todas las cuales afectarán las condiciones materiales de vida de la población asalariada, así como las características de la clase obrera al interior de la sociedad peruana. Estas modificaciones están marcadas por el contraste sustancial que presentan los indicadores económicos en relación a los años setenta, expresados por un descenso del asalaramiento, del empleo formal y de las remuneraciones reales, todo lo cual va acompañada por cambios y cuestionamientos sucesivos del empresariado a la estabilidad laboral.

Para que exista un movimiento sindical dinámico es necesario que el trabajo asalariado se reproduzca como tal, es decir que la forma principal de absorción de empleo suponga una extensión de la relación capital-trabajo. Desde fines de los setenta, el modelo de desarrollo peruano, —basado en la industrialización sustitutiva de importaciones, la cual posibilitó la incorporación en el proceso productivo del empleo asalariado y, por su intermedio, la constitución de un movimiento sindical—, entró en sucesivas crisis, cada vez más intensas.

Analizando el cuadro 1 acerca de las remuneraciones y los paros nacionales efectuados entre 1980-1992 se puede observar ciclos muy claros de crecimiento económico —expresados por el alza de las remuneraciones— en los años 1981-82 y 1985-87, a los cuales suceden períodos de recesión de los que son testimonio, a su vez, la caída de los salarios. La tendencia declinante de los salarios se expresa a través de toda la década, pero se profundiza a partir del 88, al cual continúa un ligero respiro, para caer nuevamente en forma más acelerada los primeros años de la década de los noventa. 1988 y 1990 son, no por casualidad, años en donde se aplican, en forma cada vez más drástica, las políticas de ajuste a través del llamado “shock económico”, habiendo sido el primero de ellos efectuado por un gobierno de corte populista, y el segundo por un gobierno resueltamente liberal. A diciembre de 1992 los

Cuadro 1
Situación Salarial y Paros Nacionales
(1980-1992)

(Indice de Salarios: 1979-100)



Fuente: Elaboración propia

salarios reales constituyen apenas un tercio de lo que eran en 1979. Durante estos doce años la CGTP ha planteado 12 paros nacionales.

En el mismo cuadro se puede observar sin embargo, una paradoja: que los paros más exitosos se produjeron en épocas de crecimiento del salario, y los que tuvieron el signo contrario fueron aquellos que se realizaron en épocas de recesión. El fracaso de este tipo de paros hizo que el año 1989 la CGTP se abstuviera de convocar al paro. Los éxitos y fracasos que acompañan estas medidas de lucha llevaron a una actitud más conservadora frente a la política económica, actitud expresiva del temor al cierre de las fábricas y de la percepción de que el paro, en lugar de resolver favorablemente esta situación, tiende, por el contrario, a agudizarla aún más.

La investigación realizada nos muestra algo que no se ponía en cuestión: Contra lo esperado, se había ya abierto una brecha creciente entre las pautas de acción de las dirigencias sindicales y la respuesta real de los trabajadores de base, los cuales tienden a adoptar una actitud bastante crítica respecto a la eficacia de la acción sindical. Esta situación conlleva a su vez pérdida progresiva de legitimidad de las dirigencias sindicales y de sus centrales, la que se refuerza en la comprobada inutilidad de los paros para resolver los problemas más urgentes respecto a la caída de los salarios y, a más largo plazo, para revertir la política económica percibida como la causa del deterioro social.

Un hecho fundamental para la pérdida de peso del sindicalismo ha sido el agotamiento de estrategias radicalistas como forma eficaz de consecución de reivindicaciones, en un contexto largamente recesivo. Existe como constante, según lo corrobora nuestro material empírico, una suerte de hartazgo ante el llamamiento a medidas de fuerza sectoriales o nacionales como forma de presión sobre políticas gubernamentales en materia laboral, aún más cuando algunas de estas políticas son aceptadas tácitamente por los trabajadores estables, base de la actual organización sindical³.

Es así como, durante los últimos cuatro años de recesión, diríase que se han venido desarrollando dos lógicas cada vez más divergentes. Una, la de un pragmatismo creciente entre los trabajadores sindicalizados de base en los

3. Tal es el caso por ejemplo de la aceptación de bajos niveles de productividad conscientemente asumidos por el trabajador estable sindicalizado, amparado en una primera etapa en los aspectos de la "lógica perversa" que engendró la ideología clasista (Véase Balbi, 1989); y en un segundo momento dicha actitud se ha sostenido en el hecho de contar con estabilidad laboral. (De la Cruz 1993).

que fue prevaleciendo una estrategia pragmática de atemperamiento de los ejes de conflicto en torno a la lucha salarial y “combate y denuncia” de la recesión (cierres de turno, reducciones de jornada, etc.), para priorizar la preservación del puesto de trabajo. Esta lógica implica no sólo una deposición de medidas de fuerza para luchar por los reclamos sindicales y, la asunción de una postura de negociación, a través de cada sindicato, de los efectos de la recesión, con la consiguiente fragmentación del accionar sindical. A ella subyace una cuestión aún más grave, dato de los tiempos: que la vía de la acción colectiva, como veremos a continuación, se relega a la combinación con salidas individuales de generación adicional de ingresos. Lo que usualmente se conoció como “cachueleo,” pasa a formar parte natural de la estrategia obrera de sobrevivencia.

Otra ha sido la lógica de las dirigencias sindicalizadas fuertemente ideologizadas que en su mayoría optaron en la reiterada insistencia en lo que se conceptúa como la recuperación del clasismo radical: el llamado a paros y huelgas sectoriales y nacionales, en abierta contradicción con el sentido común sindical que encontramos y que devino imperante. Estos hechos condujeron no sólo a profundizar las brechas entre dirigencias y trabajador de base, sino también a erosionar de manera sustantiva la legitimidad de las cúpulas sindicales, hoy percibidas —despectivamente— como tales.

A ello se añade el cuestionamiento que surge frente a la acción de los sindicalistas que fueron parlamentarios y que, desde sus curules, no fueron capaces de plantear no sólo programas viables de solución de los problemas económicos, sino de institucionalizar los derechos laborales conquistados universalizándolos. Este cuestionamiento, por cierto, forma parte también de aquel que engloba a toda la clase política ante el avance de la crisis de representación política del país. La expresión de esta crisis de legitimidad va a manifestarse en los años 90 cuando, a raíz de la elección del nuevo Parlamento, ninguno de los grandes dirigentes sindicales, entre ellos el Secretario General de la CGTP y el directivo de una poderosa organización sindical, serán reelegidos como parlamentarios.

Debilitamiento, ineficacia de las acciones propuestas, burocratismo, van a acentuar la pérdida de legitimidad de las dirigencias, producto de no poder manejarse en un contexto democrático representativo; a ello se suma el no poder integrar los problemas y aspiraciones de los cada vez más numerosos trabajadores precarios, quienes, como se ha dicho, constituyen hoy la mitad de los asalariados fabriles.

3. EL SINDICALISMO ANTE EL GOBIERNO DE FUJIMORI

Es en este contexto que se produce, a partir de la ascensión al poder del ingeniero Alberto Fujimori en 1990, la implementación de una política de ajuste drástico y la puesta en marcha de un modelo liberal que extenderán notablemente el número de trabajadores precarios cuyas aspiraciones no están definitivamente representadas o, más aún, están completamente ausentes en las principales organizaciones sindicales.

El llamado “fujishock” de agosto de 1990 llega a reducir de un día para otro la mitad del poder adquisitivo de los trabajadores, lo que no es óbice para que el presidente Fujimori alcance en ese momento el apoyo del 70% de la población en los sondeos de opinión, hecho ciertamente inédito en el mundo. Esto explica que la CGTP fracasa abiertamente en la convocación a un paro nacional el 24 de agosto, designado a protestar contra los efectos del shock

¿Qué estaba pasando? Evidentemente se ha producido un viraje del sentido común. Luego del fracaso de la política de enfrentamiento con el Fondo Monetario Internacional y del pago limitado de la deuda externa, el gobierno anterior concluyó su período con una inflación vertiginosa y un gran desorden en las finanzas del Estado y las empresas públicas. El acelerado deterioro de las condiciones de vida de la población luego de dos años de esperanzada reactivación (1985-1987), llevó a una vasta gama de peruanos a convencerse de la necesidad de ordenar la economía.

Si bien el ingeniero Alberto Fujimori es elegido por un programa que proclama la intención de evitar el shock económico, la aplicación del mismo apenas iniciado el ejercicio de su mandato no le enajena el apoyo de la población. Este sustento popular, como lo recogimos en diversos testimonios, se basa en la convicción de muchos peruanos que no tiene sentido luchar contra el FMI y que el Japón invertirá capitales en el país y respaldará la gestión del Presidente de origen nisei en su deseo de reinsertar al país en la comunidad financiera internacional de la cual había sido excluido. Ante una clase política calificada de “tradicional”, se espera del nuevo gobernante eficacia y pragmatismo.

En estas circunstancias, el paro convocado por la CGTP contra las medidas de ajuste de agosto de 1990 —consideradas por algunos como las más drásticas en materia de política de ajuste en el mundo— no suscitó pues el respaldo de la población trabajadora. Se acentúa entonces la escisión pro-

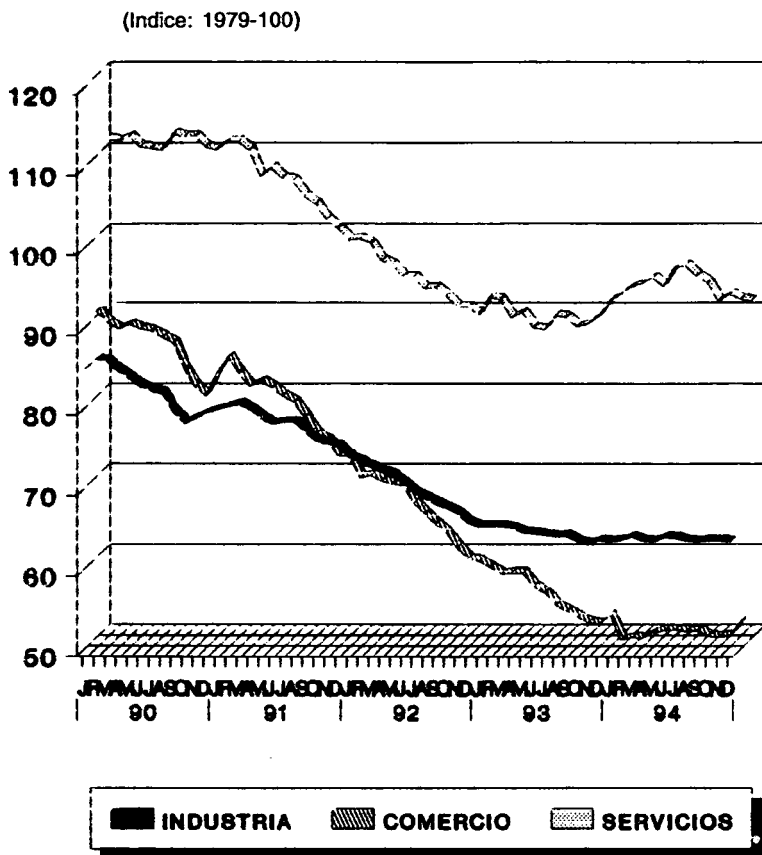
ducida entre la vanguardia del movimiento sindical y las bases, producida a lo largo de los años 80. El sindicalismo se debilitará aún más ante la incapacidad de plantear alternativas a los programas de ajuste propuestos.

Conforme discurre el tiempo, el gobierno fujimorista va poniendo en práctica un programa de apertura del mercado, baja drástica de aranceles, liberalización de la tasa de cambio y otras medidas que provocan, como efecto inmediato, una recesión profunda del aparato productivo nacional y una pronunciada baja del poder adquisitivo de la población trabajadora. Al mismo tiempo, como hemos visto, el gobierno modifica toda la legislación liberal hasta entonces vigente, cuestionando y recortando los derechos de los trabajadores conquistados en las décadas precedentes. La CGTP, la otrora poderosa central, convoca a dos nuevos paros nacionales contra dicha reforma de la legislación laboral, pero, al igual que la vez anterior, estos no recibirán respuesta positiva de parte de los trabajadores, acentuando en cambio la brecha que separa a bases y dirigentes y mostrando más bien cuán profunda era ésta.

En los años 1990 y 1991, el impacto de la recesión y de la política liberal se va a manifestar, en primer lugar, en el desmantelamiento de la industria, a través de cierres, quiebras, reducciones forzosas de los turnos y/o jornadas de trabajo. Este hecho ha sido interpretado como consecuencia del fenómeno que en otras latitudes se llama reconversión del aparato industrial, caracterizado por la introducción de nuevas tecnologías que significan una reubicación del personal y una nueva racionalización y administración de sus capacidades. Las evidencias nos muestran que en el caso peruano, sin embargo, no ha sucedido así. Muchas grandes fábricas, como el caso por ejemplo de la Nissan y Toyota, que desarrollaban actividades de ensamblaje de automóviles y en las cuales se asienta parte importante de los trabajadores metalúrgicos del país, pasan a convertirse en importadoras. Lo mismo puede decirse de los laboratorios químico-farmacéuticos y las plantas de productos electrodomésticos. Es otros términos, no existiría una política industrial de cambio tecnológico sustantivo sino un cambio de giro por la apertura brusca del mercado y el descenso de los aranceles de importación de vehículos y otros bienes.

Las medidas de desprotección legal en el ámbito laboral aceleran el despido de muchos trabajadores (ver cuadro 2). No existió tampoco en el sindicalismo una capacidad de dar respuesta a las motivaciones que se aducen para el dictado de esas medidas -necesidad de favorecer la competencia, baja

Cuadro 2 Evolución del Empleo: Enero 1990-Diciembre 1994



Fuente: Ministerio de Trabajo
Elaboración: Programa Laboral-DESCO

de los precios- y, en general, al modelo de desarrollo liberal de las cuales forman parte. La implementación de las medidas de liberalización da lugar a que un sector de la CGTP intente promover una política de concertación con algunos núcleos importantes del empresariado nacional. Ello, sin embargo, no se llega a concretar, más por un triunfo relativo del sector más duro y tradicional de las dirigencias sindicales nacionales que por una defección de las capas empresariales.

Si bien es cierto que se producen sucesivos paros sectoriales durante los primeros meses del nuevo gobierno, ellos responden fundamentalmente a exigencias de reajustes salariales que no habían sido cumplidos por las empresas y no como protesta contra las medidas económicas. Se trata, por lo tanto, de un esquema de acción sindical centrada en el ámbito más inmediato de la fábrica.

Un segundo aspecto en el cual la ofensiva liberal va a tener un efecto notorio sobre la acción sindical es la puesta en marcha de la política de *privatización de las empresas públicas*. Estas habían llegado a representar a más del 50% de la inversión nacional y se habían convertido en un poderoso bastión del sindicalismo. El proceso de privatización afectó drásticamente las conquistas alcanzadas hasta esos momentos por los trabajadores del sector de empresas públicas. Entre otras medidas, el gobierno anuló la indexación de los sueldos y salarios según el costo de vida, ventaja que dichos trabajadores habían obtenido como resultado de su fuerte poder de negociación, y que tenía gran impacto en el contexto del proceso hiperinflacionario que vivía el país desde hacía algunos años. La medida tuvo el respaldo de la opinión pública, debido a la gran distancia entre los salarios promedio, tres a cuatro veces superior, que percibían los trabajadores de ciertas empresas públicas en comparación con aquellos del sector privado. La política de indexación aparecía como una de las demostraciones de los privilegios que gozaban algunos, mientras la prédica gubernamental demandaba sacrificios para todas las capas sociales del país. A ello se añadía algo muy importante: el desprestigio de la imagen de la administración pública percibida como burocrática, ineficiente en cuanto a la calidad de los servicios brindados a la población, hiperdimensionada crecientemente por los sucesivos gobiernos que la manejaban con criterios clientelísticos y fuentes de consecución de puestos de trabajo. Ese sobredimensionamiento se había acentuado en el gobierno de Alan García. Al cabo de dos décadas de iniciado el proceso de constitución de las grandes empresas públicas, se había producido una fuerte desconfianza en la capacidad empresarial del Estado. De este modo, las medidas privatizadoras reciben

el apoyo de la población. Las encuestas realizadas en esos momentos hacen cifrar este apoyo en un 80% de los encuestados.

El tercer aspecto en el que la política liberal muestra a la sociedad los límites del sindicalismo es en el terreno de la llamada *racionalización de la administración pública*, cuya implementación se sustenta en la idea de que el Estado está sobredimensionado y que es indispensable proceder a su empequeñecimiento. La redimensión del Estado, junto con las privatizaciones logrará —se dice— desterrar algunos de sus defectos más clásicos como son el burocratismo, la ineficiencia y la corrupción. Podrá ahora ocuparse de la educación, la salud, la infraestructura vial y la seguridad, básicamente, apartándose de los ámbitos a los que nunca debió ingresar. La idea de sobredimensionamiento del Estado se impuso a la opinión pública, aún cuando resulta muy discutible, en razón que proporcionalmente a su población, el peruano es uno de los Estados más pequeños si lo compara con él de países como Chile o Francia.

La así entendida racionalización de la administración pública fue justificada recurriendo al sentido común de la población que ha vivido en carne propia los maltratos de la burocracia estatal y reclama su modernización. Dentro del programa racionalizador, se aplicaron algunas medidas sustantivas, tales como el tecnificar el reclutamiento del personal a través de concursos y evaluaciones periódicas para ocupar plazas, prácticas poco usadas hasta entonces en los ministerios. Sin embargo, se mantuvieron los bajísimos sueldos, lo cual continuó ahuyentando a los mejores y más calificados servidores que aún quedaban. No se logró mantener un nivel adecuado de funcionamiento de los servicios esenciales. Los voceros del liberalismo a ultranza insistieron obsesionadamente en la contracción del número de empleados públicos, sin tener en cuenta la calidad de aquellos que se quedaban o se iban ni tampoco de los servicios sociales brindados que, a través de esta reducción, se abandonaban o comprometían seriamente.

En este terreno, el sindicalismo estatal, unificado en la *Central Intersectorial de Trabajadores Estatales* (CITE), la cual se crea y consolida a fines de los años setenta y que tuviera por su capacidad de liderazgo y movilización un rol decisivo en la erosión del tramo final de la dictadura del gobierno de Morales Bermúdez, no logra dar respuestas adecuadas que incorporaran la simpatía con que la ciudadanía percibía los cambios. Frente a los despidos masivos de trabajadores que empiezan a producirse y las solicitudes de pase al retiro con incentivos que se multiplican, esta central de trabajadores

promueve un primer enfrentamiento a la política económica y al gobierno que concluye en fracaso por el aislamiento que sufre primero frente a la sociedad y luego frente a sus propias bases, luego de más de un mes de paro. Su participación en manifestaciones callejeras es asociada a expresiones violentistas —asuzadas en gran parte por la infiltración de Sendero Luminoso—, con lo cual su imagen se desacreditó aún más, llevando a su deslegitimación acelerada.

En este contexto, jugará un papel importante los numerosos procesos disciplinarios que se han venido instaurando por tráficos de influencias y corruptelas —las llamadas coimas— para el aceleramiento de trámites, de modo que la lucha por la reducción del personal en estas instituciones logra ser asimilada a una lucha contra la corrupción en los servicios públicos.

Frente a la modificación radical de la legislación laboral expresada a principios de 1991 por la draconiana ley de huelgas, los empleados públicos intentan un nuevo aglutinamiento sindical. Se conforma como gran esfuerzo de centralización un *frente sindical minero-petrolero-eléctrico*, el cual exige la derogatoria de esta legislación que anulaba derechos conquistados, en especial la indexación. Esta presión sindical logra atenuar algunos aspectos de la legislación pero no consigue sus objetivos centrales.

Los sindicatos de trabajadores del Estado inician, al mismo tiempo, un conjunto de paros, entre ellos una larga huelga de los maestros que supera los tres meses, afirmando la tendencia a anclar la lucha sindical sobre la base de la confrontación. De otro lado, estos paros coinciden con una ola de huelgas, en los sectores mineros, textiles y metalúrgicos, que no tienen éxito o que van muriendo lentamente. A pesar de ello, la CGTP convoca a un nuevo paro nacional el 18 de Julio de 1991, el cual vuelve a fracasar y muestra de modo más patente la escisión entre bases y dirigencias, el respaldo del que goza el Presidente de la República, y al mismo tiempo el temor que inspira la recesión.

El sindicalismo emite comunicados concernientes a los cierres de fábricas y a los salarios que afectan sectorialmente a los trabajadores pero no promueve propuestas globales o de carácter aglutinante que puedan expresar intereses del conjunto de la clase trabajadora. Se encuentra en la incapacidad de dar respuesta a los nuevos lineamientos de la política liberal. Ante el reto de esbozar un proyecto de desarrollo nacional, observamos, más bien, una acentuación de la lucha corporativa, expresión de un sindicalismo crecientemente acorralado. Un seguimiento acucioso de la dinámica laboral de esos

años muestra claramente que los llamados de las dirigencias a movilizaciones para contrarrestar las medidas liberales no encuentran un campo propicio entre los trabajadores. Su impopularidad más bien aumentará por la recurrencia a medidas extremas como la huelga de los hospitales y el cierre de los servicios de emergencia.

En noviembre de 1991 cuando se promulga el nuevo paquete de decretos legislativos que consagran la flexibilización del empleo y que significan una modificación sustancial del derecho del trabajo en vigor, las dirigencias de las centrales y de las federaciones sindicales de mayor peso expresaron sus rechazo. Acudieron al Parlamento en donde lograron la revisión de algunos artículos, pero no pudieron revertir el paquete de medidas, siendo notoria la falta de apoyo de la opinión pública y la ausencia de solidaridad con que sus protestas eran recibidas. El Ministro de Economía llegó a plantear la radicalización de las medidas liberales a través de la eliminación del salario mínimo y de la jornada laboral de las 8 horas. Simultáneamente, los índices de popularidad del Presidente continuaban invariables.

Es en este contexto que se producen los acontecimientos del 5 de Abril. El golpe militar encontró un masivo apoyo de la ciudadanía y en particular en los sectores populares. El sindicalismo tuvo serios problemas para expresar el sentir de las bases en la medida en que en realidad, como un correlato lógico de lo descrito, éstas apoyaban mayoritariamente el golpe militar y la suspensión de la democracia.

Diríase que la fractura entre dirigentes y dirigidos estaba consumada. Los duros y enfáticos pronunciamientos de la CGTP y de las otras organizaciones consideradas de mayor representatividad, no expresaban definitivamente al trabajador de base y su simpatía por Fujimori y su proyecto de modernidad a través del neoliberalismo. Así, el llamado a un tercer paro nacional a fines de julio de 1992, en medio de una feroz ofensiva de Sendero Luminoso no tuvo, otra vez, resonancia alguna.

La nueva Ley de Relaciones Colectivas que, como se ha mencionado, recorta aspectos importantes del papel tuitivo del Estado y aumenta su ingerencia respecto a la autonomía de la parte sindical, fue drásticamente denunciada por la CGTP ante los trabajadores y la opinión pública. Pero los llamados a la movilización contra la ley fueron nuevamente desoídos y el sindicalismo mostraba de manera ostensible su pérdida de audiencia y su dramática debilidad. Casi la mitad de los asalariados no se sentían concernidos por dichas medidas.

El fenómeno de la flexibilización laboral no fue tomado en cuenta ni entendido como tendencia mundial por las cúpulas y dirigencias sindicales. La crecientes formas de lo que se ha dado en llamar la flexibilización del empleo —la extensión masiva de la figura del trabajador contratado o eventual—, llevaron a que el sindicalismo se vea fuertemente debilitado. Tanto por las limitaciones existentes en las políticas empresariales para la sindicalización de eventuales y contratados, como por las cotidianas fricciones entre ambos.

La recesión y temor a la pérdida del empleo y la extensión de la precarización y de la contratación temporal, agudizada por la naturaleza de la política de ajuste aplicada en el Perú, fueron el marco del debilitamiento de un sindicalismo que no se renovó.

4. TRABAJADORES ESTABLES VERSUS EVENTUALES

A continuación, presentamos los rasgos profundamente diferenciados del trabajador estable y sindicalizado frente a los del trabajador eventual o contratado no sindicalizado; lo cual nos permite aproximarnos a comprender la relación entre ambos y el impacto que en el Perú tuvo la flexibilización laboral en la acción sindical.

La síntesis de lo que denominamos el perfil de estos trabajadores ha sido elaborada centralmente en base a un trabajo de encuestas que buscó recoger las percepciones de los obreros del sector fabril privado en Lima⁴. Es en este sector donde está la mayor tasa de sindicalización y donde, al mismo tiempo, existe una fuerte presencia del empleo precario.

Una constatación central y tal vez sorprendente que se desprende de la investigación es la naturaleza compleja y tensa de las relaciones que se establecen entre trabajadores estables y eventuales. Las encuestas y entrevistas realizadas confirman la existencia de una fisura entre ambos. El trabajador inestable, usualmente joven, tiene en primer lugar una percepción negativa

4. Se ha realizado 400 encuestas sobre la base de un muestreo aleatorio en cuatro ramas de producción: textil, química, alimentos y bebidas, manteniendo las proporciones entre estables y eventuales (50%). Se ha respetado las proporciones entre gran, mediana y pequeña empresa. Se realizó también entrevistas a los dirigentes de las centrales sindicales y de las federaciones de las ramas indicadas. Se ha usado además la información disponible sobre trabajadores eventuales y calificación técnica en el Ministerio de Trabajo.

del estable, a quien considera que no tiene interés alguno, en calificarse y que está acomodado en la estabilidad laboral. La gran mayoría de los eventuales entrevistados piensa además que los estables ganan más que ellos, a pesar de trabajar con menor intensidad. Se sienten pues discriminados.

La fisura entre trabajadores estables y precarios es compleja y tiene —más allá de las dificultades de sindicalización para los segundos— razones de intereses diferenciados.

El trabajador estable, en las encuestas aplicadas, oscila entre 35 y 55 años y tiene en promedio trece años de trabajo en la empresa. Ha alcanzado secundaria completa. Sin embargo nunca mostró efectivamente mayor interés en la calificación en la medida que ésta no influiría en la política salarial de la empresa. Suele hoy, más bien, tener la visión que la empresa tiene la obligación de mantenerlo en el puesto de trabajo.

El trabajador eventual, por el contrario, oscila entre 18 y 24 años. También alcanzó secundaria completa. En un 40% estudia simultáneamente a sus labores en la fábrica, siguiendo por lo general, una carrera corta tal como computación, electrónica, contabilidad, mecánica de tornos, etc.

Dos tercios de los eventuales entrevistados ha trabajado en una o dos empresas; y un tercio en más de tres empresas. La mayoría señala su deseo de realizar un trabajo más calificado. El descontento de estos trabajadores se origina en la percepción no tanto de ser explotados sino de no poder desarrollar sus capacidades y su saber tecnológico. Dentro de una visión más individualista de la vida y de la movilidad social, valoran la calificación como forma de insertarse en mejores condiciones en el mercado de trabajo.

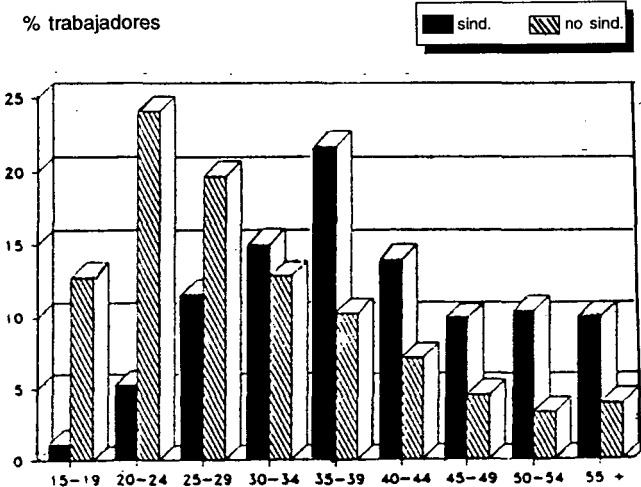
Junto con tener grandes expectativas de calificarse, los eventuales están dispuestos subjetivamente a realizar trabajos distintos, lo que en la práctica los define como trabajadores flexibles y polivalentes, a diferencia de los trabajadores estables apegados a permanecer en su labor asignada.

Un 50% de los eventuales aspiran a la estabilidad laboral y un 30% no están interesados en adquirirla. Pero en ambos casos, consideran que la estabilidad debe lograrse en base a méritos, y no en base a una suerte de presión social. Es interesante constatar que su apuesta se centra en el aprendizaje de las aptitudes técnicas, lo que se percibe como la manera más seria de afrontar el porvenir laboral; actitud diametralmente opuesta a la del trabajador con

estabilidad. La investigación muestra que a mayor calificación, menor preocupación por la estabilidad laboral, es decir refleja una mayor confianza en si mismo. A pesar de la valoración de la calificación técnica, sólo un 20% de los encuestados piensa que la empresa la apoya o promociona.

Es bastante significativo encontrar que únicamente un 30% de los eventuales piensa que el sindicato cumple un rol de defensa de los trabajadores; un 16% considera que frena los abusos pero un 40% sostiene que sólo defiende los intereses de los trabajadores estables. Un 70% de los eventuales señala que los beneficios de la negociación colectiva no se hacen extensivos a ellos; un 80% indica no haber participado nunca en las movilizaciones convocadas por los sindicatos. La lógica de acción del trabajador inestable en la defensa de sus intereses pasa, no por la negociación colectiva, sino por la movilidad individual y la apuesta en la calificación (ver cuadro 3).

Cuadro 3
Sindicalizados y no sindicalizados según edad
(porcentaje)



Fuente: Ministerio de Trabajo
 Elaboración: Programa Laboral - DESCO 1993.

Los trabajadores estables, sean de base o dirigentes sindicales, por el contrario no perciben mayores contradicciones entre estables y eventuales. Consideran que la competencia se establece entre los mismos eventuales. La mayoría de los dirigentes opinan que los intereses laborales de ambas categorías de trabajadores coinciden.

Lo observado tiene como trasfondo el hecho que el sindicalismo no incorporó las reivindicaciones de los trabajadores contratados en sus plataformas. Ocurrió que los dirigentes denunciaron permanentemente los programas de flexibilización, pidiendo su erradicación, pero sin incluir propuestas frente al desempleo y la contratación eventual. No asumieron —pues no lo entendían— el deseo de capacitación de los trabajadores, sobre todo de los jóvenes. La ausencia de esta demanda del sindicalismo llamado clasista tiene en realidad su origen en la radicalidad antipatronal y un igualitarismo exacerbado que se gesta en los años setenta. Así calificación era sinónimo de mayor explotación y aceptación de ella por el trabajador era sinónimo de “vendido a la empresa”. Estos “sentidos comunes” no cambiaron con el tiempo.

La escisión entre trabajadores estables y eventuales, es reforzada por la actitud negativa de los trabajadores inestables frente a medidas de fuerza, lo cual les hace ser tildados de amarillos y esquilmadores. Curiosamente también es alimentada por el hecho que los estables se sienten perjudicados por los contratados en la medida que éstos contribuyen a imponer mayores exigencias de rendimiento y de disciplina.

Los testimonios recogidos a través de las entrevistas muestran cómo los trabajadores de base expresa su acuerdo con la legislación que impone sanciones más drásticas respecto a las tardanzas, las huelgas intempestivas y las faltas graves, reconociendo que había un relajamiento de la disciplina, un manejo no responsable de la productividad y una laxitud frente al hurto y degradación de los bienes de la empresa. Dichas entrevistas corroboraron también la aceptación de los costos del ajuste, aceptando su inevitable necesidad. Cabe señalar que la productividad de las fábricas, independientemente de la aguda recesión que se vive, subió en un 12 % el año pasado, rendimiento imputable, en parte, a las nuevas medidas en vigor en las fábricas. Ello no pone fin, sin embargo, a la permanencia de formas agudas de conflicto al interior de las fábricas.

La expansión de mano de obra inestable ha generado nuevas condiciones para una mayor fluidez en la movilidad de la fuerza laboral. El trabajador

eventual está constantemente pasando de una empresa a otra. Es víctima de la recesión, pero sigue buscando mejores oportunidades a partir de la calificación adquirida.

Si en algún momento se sostuvo que estos trabajadores precarios eran, por su juventud e inestabilidad laboral, proclives o simpatizantes de opciones violentistas (Rospigliosi, 1988) la priorización por la calificación técnica los lleva más bien a asumir un proyecto de movilidad individual que no pasa por la acción colectiva y los aleja de una opción sindical para dichos fines.

El creciente número de trabajadores precarios en los que se subrayan visiones muy precisas que llevan a que no se sindicalicen y la dificultad de organización y acción colectiva entre el cada vez más numeroso contingente de asalariados de la pequeña empresa, donde —a diferencia de otros países— no existe sindicalización, ha contribuido a la fragmentación de los trabajadores dependientes, ha minado la solidaridad sindical y ha coadyuvado a una pérdida de representatividad de las centrales sindicales.

5. ¿HACIA LA MODERNIZACION DEL MERCADO DE TRABAJO?

Una primera constatación es la existencia de cambios importantes en la naturaleza del mercado de trabajo en el Perú por la vía de su flexibilización. Como ha sido señalado, esta flexibilización no representa una reconversión tecnológica sino una exigencia del empresariado derivado de su incapacidad de sostener a trabajadores estables en una economía en crisis y recesión prolongada. La reconversión, antes que tecnológica, es comercial y se expresa en cambios de giro por políticas bruscas de baja de aranceles. En el mercado de trabajo, más que una modificación de la organización de la producción, lo que encontramos es políticas empresariales que no están acompañadas de nuevas tecnologías y estructuras de organización de las relaciones laborales. La flexibilización, por consiguiente, tiene un contenido muy diferente al que tiene en los países del mundo desarrollado y en algunas fábricas de países latinoamericanos como Brasil y México (Montero, 1989).

Sin embargo, al modificarse y desaparecer las rigideces causadas por la estabilidad laboral, encontramos un dinamismo en el mercado de trabajo, basado en una nueva capa de trabajadores que se califican y que, de este modo, buscan insertarse en nuevas condiciones, dado que la estabilidad laboral no aparece posible en el horizonte. Es sobre la base de dicha calificación

que se va a establecer, al interior de la fábrica, mayores niveles de competitividad y de incremento de la productividad, porque, de alguna manera, un trabajador contratado está permanentemente puesto a prueba. Estaría en curso, entonces, una modernización del mercado de trabajo basada en la idea que la capacidad técnica constituye el medio que garantiza la renovación de los contratos anuales y el incremento de los salarios⁵.

Hay que señalar que, a pesar de la aguda recesión y de la poca innovación tecnológica hay una mayor demanda de personal calificado por parte de las empresas, demanda mayor que la oferta que puede proporcionar los centros especializados de formación, como es el SENATI. Encontramos como hecho mostrado también un cambio en la lógica del trabajador eventual que apuesta a la calificación técnica y a la movilidad social individual antes que la acción colectiva. Estas tendencias estarían llamadas a introducir cambios radicales en la conformación de un perfil de trabajador con calificaciones más elevadas y donde simultáneamente hay la disposición y la búsqueda de una mano de obra polivalente, múltiple, que se adapte a un conjunto de trabajos de distinta naturaleza y que rompa con una mentalidad en la que ser cambiado de puesto y categoría era una humillación, era parte de lo que se consideraba una hostilización del empresario.

Sin duda, el neoliberalismo peruano está produciendo una modernización autoritaria, en el contexto de un golpe que ha desmantelado todo lo que son los derechos laborales consagrados en la constitución de 1979. 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. Algunas empresas, especialmente las exportadoras, han empezado a introducir ciertas innovaciones técnicas que requieren trabajadores capacitados y polivalentes. Pero el común denominador no parece ser ese: el uso indiscriminado de trabajadores eventuales sin calificación para disminuir costos laborales, ha traído ineficiencias y problemas no esperados en el manejo de la maquinaria fabril.

La grave crisis en que se encuentra sumido el sindicalismo, resulta agudizada por la incapacidad del mismo de renovarse y de asumir las nuevas aspiraciones de los trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo en

5. La última información estadística disponible muestra que, efectivamente, se han alcanzado incrementos significativos de la productividad en la gran y mediana empresa con, incluso, una disminución del número de trabajadores estables.

condiciones de precariedad. La legislación flexibilizadora señala que un trabajo eventual o contratado tiene los mismos derechos y salario que el trabajador estable, a pesar que muchas veces el sindicato se muestra incapaz de hacer respetar estos derechos.

Queremos enfatizar que sólo formas verticales de restaurar la disciplina no resolverán los profundos conflictos que anidan en las fábricas del país, alimentados de resentimientos profundos, del menosprecio del trabajador y de comportamientos racistas que se manifiestan en múltiples y sutiles formas. Resentimientos que en la relación capital/trabajo por cierto han sido canalizados por los numerosos “aniquilamientos” de personal del staff empresarial perpetrados por Sendero Luminoso en las fábricas. Dichos conflictos deberían ser tratados en los próximos años en una agenda común con el empresariado, buscando formas de concertación sobre las cuestiones que los suscitan y que resultan indispensables de enfrentar para dinamizar a la empresa como espacio de cooperación.

Para hacer un país viable y para incorporar cuestiones como la competitividad, la eficacia y el compromiso del trabajador con el proceso productivo, el fortalecimiento de un sindicalismo renovado, contra lo que muchos empresarios todavía creen, resultaría indispensable.

BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, Lais

1989 "Nuevas tecnologías, mercado de trabajo y acción sindical en Brasil" en *Proposiciones*, N° 17, Ed. Sur, Santiago de Chile.

ATKINSON, John

1987 "Flexibilidad en los mercados laborales" en *Zona Abierta*, 41-42 Octubre 1986-Marzo, Madrid.

BALBI, Carmen Rosa

1989 *El sindicalismo clasista. Su impacto en las fábricas*. Desco, Lima.

1990 (con GAMERO, Julio) "Los trabajadores en los 80: entre la formalidad y la informalidad", en *Movimientos Sociales Elementos para una relectura*. Desco Lima.

BALLON, Eduardo

1990 "Los movimientos sociales en el Perú de los 80", en *Movimientos Sociales Elementos para una relectura*. Desco Lima.

CAMERON, Maxwell

1986 *Workers and the state: Protest and Incorporation under military Rule in Perú 1968-1975*. Department of Political Science University of California at Berkeley (mimeo).

CORTEZ, Juan Carlos

1991 "Nuevo modelo laboral: El trabajador desprotegido" en *Quehacer* N° 70, marzo- abril, Lima.

ERMIDA, Oscar

1991 *Algunas reacciones de la Legislación laboral Latinoamericana ante las políticas de ajuste económico*, Lima (mimeo).

KRITZ, Ernesto

1988 "Crisis y Cambio. Estructura productiva y mercado de trabajo en América Latina después de los años 80", en *Desarrollo Económico* N° 28, Buenos Aires, junio.

- MONTERO, Cecilia
1989 "Límites y alcances del cambio tecnológico en América Latina y Chile", en *Proposiciones* N° 17. Ed. Sur, Chile.
- PAREDES, Peri
1988 *Las estrategias de contratación laboral: la experiencia del PROEM y sus alternativas*. Fundación Friedrich Ebert, Lima.
- QUINTANILLA, Ernesto
1991 "Tendencias recientes de la localización en la industria maquiladora", en *Comercio Exterior*, Vol. 41, N° 9 Setiembre.
- ROSPIGLIOSI, Fernando
1988 *Juventud obrera y partidos de izquierda. De la dictadura a la democracia*, IEP, Lima.
- SULMONT, Denis, Marcel VALCARCEL Y Walter TWANAMA
1991 *El camino de la educación técnica. Los otros profesionales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- TAPIA, Rafael
1992 *Nuevas actitudes en la empresa peruana: El caso INCOTEX*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima (Mimeo).
- YAÑEZ, Ana María
1990 "Un nuevo reto para los trabajadores: sindicalizar a los precarios", en *Cuadernos Laborales* N° 61, Lima.
- ZAPATA, Francisco
1988 *Trabajadores y sindicatos en América Latina*. Secretaría de Educación política, México.