

UNA APROXIMACION AL SINDICALISMO
RESOLUTIVO EN EL PERU

Miguel Canessa Montejo¹

“!Ay! Utopía,
como te quiero
porque les alborotas el gallinero
!Ay! Utopía,
que alumbras los candiles
del nuevo día”
(J. M. Serrat)

INTRODUCCION

El presente ensayo pretende analizar los cambios producidos al interior del sindicalismo peruano a partir del agotamiento del llamado modelo “clasista”. He dividido el trabajo en tres partes: la primera consiste en discutir las transformaciones de la práctica sindical y la necesidad de elaborar un nuevo marco conceptual de lo que denominaré el “sindicalismo resolutivo”; la segunda y tercera parte tratan dos casos de sindicatos que se ubican dentro de este marco.

-
1. El autor es miembro del Instituto Peruano de Resolución de Conflictos, Negociación y Mediación (IPRECONM). Este artículo es una versión revisada de la ponencia que presentó en el Segundo Coloquio de Estudiantes de Sociología de la Pontificia Universidad Católica del Perú en noviembre de 1994.

El ensayo se centra en la posibilidad de estudiar las nuevas respuestas generadas por algunos sindicatos para enfrentar de mejor modo la crisis que sufren. ¿Cuáles son esas nuevas respuestas? ¿Qué las motivan? ¿En qué sectores del movimiento sindical peruano se encuentran?

La “teoría negocial” de Harvard nos permitirá analizar las actitudes de las partes involucradas en el conflicto laboral y en especial la manera cómo la organización sindical actúa en la negociación colectiva. Esta teoría divide a los negociadores en función a dos tipos ideales: los negociadores competitivos (o confrontacionales) y los negociadores resolutivos (Murray 1986).

Los rasgos que definen a los *negociadores competitivos* son:

- Cada parte busca maximizar sus beneficios dentro de la confrontación, con el objetivo de ganar tanto como se pueda y especialmente más que el otro. La lógica es la de ganador-perdedor.
- La amenaza y la confrontación son considerados como los mejores instrumentos para alcanzar los objetivos perseguidos.
- La negociación se encuentra orientada hacia objetivos cuantitativos y competitivos. Cada uno persigue objetivos prediseñados.
- No son legítimas ni relevantes las necesidades, actitudes e intereses del oponente.

Los rasgos que definen a los *negociadores resolutivos* son:

- Ambos negociadores apuntan a maximizar mutuamente los beneficios. La lógica es la de ganador-ganador.
- Las partes reconocen que son interdependientes y tratan de focalizar sus intereses comunes para responder a ellos.
- Las técnicas y tácticas del debate no son confrontacionales.
- La negociación está orientada hacia objetivos cualitativos. Se busca un acuerdo justo, sabio y durable eficientemente negociado.

Estos dos tipos ideales se encuentran enmarcados dentro de un entorno que influye en su constitución. Allí donde las relaciones entre los negociadores ha sido de violentos antagonismos y existe una desvalorización del otro, es muy probable que sigan actuando en forma confrontacional; en cambio, en donde las relaciones se conducen en forma mesurada, los negociadores tendrán una actitud resolutiva. Puede ocurrir también que una de las partes adopte un tipo de conducta independiente de la otra.

El movimiento sindical peruano en las últimas décadas se ubica dentro del tipo de negociador confrontacional. Respondió a una orientación llamada “clasista”, que enfatizó el carácter irreconciliable de los intereses de la clase obrera con los del capital, y la necesidad de una lucha unificada y consecuente de los trabajadores para que ellos alcancen sus objetivos inmediatos e históricos. Encontramos esta concepción por ejemplo en el “Manual del Sindicalismo” de Jorge del Prado, ampliamente difundido en los años setenta. Como lo resalta Carmen Rosa Balbi, el sindicalismo clasista expresó también la afirmación de los obreros peruanos como portadores de derechos, contribuyendo con ello a democratizar las relaciones laborales, aún cuando dichas conquistas se hayan obtenido mediante una confrontación con los empleadores (Balbi, 1989). El sindicalismo clasista tuvo importantes éxitos en la década de los años setenta. Sin embargo, viene sufriendo en los últimos años un grave deterioro, volviéndose incapaz de revertir la actual situación y fomentar alternativas de solución a la crisis económica.

1. EL SINDICALISMO RESOLUTIVO: NUEVO PARADIGMA SINDICAL

El sindicalismo clasista se caracterizó por su dinámica de enfrentamiento contra una clase empresarial que se negaba a reconocerlo como sujeto de derechos. El interés de nuestro trabajo no se centra en analizar el sindicalismo clasista como tal, sino explicitar el agotamiento de dicho modelo sindical ante los sustanciales cambios que se producen al interior del mundo del trabajo.

Con la aparición de la recesión económica y de la política neoliberal del segundo belandismo, las medidas de lucha huelguística pierden fuerza. En efecto, si la racionalidad del clasismo consistió en obtener mejoras económicas y de condiciones de trabajo a través de paralizaciones, dichas medidas se convirtieron en el medio recurrente para alcanzar dichos objetivos. En el instante en que esas medidas no lograron alcanzar las metas trazadas, el sindicalismo clasista empezó a desgastarse.

Podemos encontrar algunas explicaciones sobre esta crisis del sindicalismo clasista:

- El sindicalismo peruano se consolidó con la aplicación del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, el cual contribuyó al crecimiento de la mano de obra asalariada potencialmente sindicalizada.

La crisis de este modelo provocó el estancamiento de la capacidad sindical e inclusive su decrecimiento.

- La recesión económica golpeó duramente a la industria, afectando a los sectores más organizados del movimiento sindical clasista con los cierres de fábricas y la reducción de personal.
- Los cambios normativos que se deslizaron de un modelo protector de las relaciones laborales hacia un modelo flexibilizador, provocaron la desprotección de la acción sindical.
- El ingreso de un significativo número de trabajadores eventuales a las empresas redujo la posibilidad de cobertura sindical en términos cualitativos y cuantitativos. El proceso de precarización del empleo agudizó la brecha entre trabajadores estables y eventuales.

La respuesta inicial del liderazgo clasista a estos cambios fue radicalizar las medidas de lucha —los paros y las huelgas—, en busca de mantener o recuperar la capacidad adquisitiva pérdida de los trabajadores. Al no obtener los resultados esperados, los dirigentes perdieron legitimidad, provocando que aflorasen salidas individuales entre los trabajadores.

Bajo este panorama crítico, los sindicatos se vieron en la necesidad de actuar de una manera distinta, dando forma a un “pragmatismo clasista”, que consiste en adaptarse a la situación adversa a través de prácticas negociadoras con la empresa sin que esto signifique un abandono de sus posiciones primigenias. Simplemente se modifica coyunturalmente la táctica de confrontación por una postura negociadora. Al lado de este pragmatismo clasista, también se va dando forma a una nueva tendencia sindical denominada “pacto productivo”. Este se caracteriza por compromisos del empleador sobre la estabilidad laboral y las remuneraciones de los trabajadores, a cambio de compromisos de estos respecto al buen funcionamiento de la empresa y acuerdos mutuos respecto a planes de desarrollo (Vildoso 1992).

Esta apertura a la negociación como medio para resolver la relación conflictiva con el empleador, constituye a nuestro entender el gran cambio al interior del sindicalismo peruano de fines de los ochenta.

De acuerdo a tipología de la teoría negocial, podemos identificar dentro del negociador confrontacional los rasgos que han definido al sindicalismo clasista y dentro del concepto de negociador resolutivo los que definen el

sindicalismo por el pacto productivo. Esta dicotomía es relativa, ya que en la práctica los dirigentes combinan ambas actitudes.

El sindicalismo por el pacto productivo plantea ingresar, a través de la negociación, en el ámbito de la organización del trabajo. Pero, si bien muchos sindicatos no logran acuerdos con su empleador en este ámbito, no por ello pierden su orientación resolutive. Por esta razón, consideramos apropiado redefinir el llamado sindicalismo por el pacto productivo como *sindicalismo resolutive*. Tal denominación permite otorgar una mayor apertura conceptual al término. Posibilita precisar niveles de negociación, que comprenden tanto las pequeñas conquistas laborales (mejoras de salario y condiciones de trabajo dignas) como el reconocimiento a las capacidades de los trabajadores y su involucramiento en la organización del trabajo.

2. EL SINDICATO DE OBREROS DE INCA KOLA

En esta segunda parte, presentaré uno de los casos de organizaciones sindicales que, en mi opinión, se enmarcan dentro del concepto de sindicalismo resolutive. Se trata del Sindicato de Obreros de Inca Kola. En la siguiente parte, trataré la experiencia del Sindicato de Obreros Cerveceros de Backus y Johnston.

El Sindicato de Obreros de Inca Kola es una organización sindical de 121 trabajadores afiliados, con una antigüedad de 35 años desde su fundación en 1959. Esta organización sindical se caracterizó por ser una de las bases clasistas más importantes del Distrito del Rímac, sufriendo el despido de sus dirigentes principales en el año 1977.

La importancia de esta organización sindical para la presente investigación consiste en que desde hace aproximadamente siete años no tiene un conflicto significativo con su empleador que lo haya llevado a recurrir a alguna medida de fuerza. Los trabajadores han obtenido un crecimiento real en sus remuneraciones en los últimos cuatro años, a pesar de la fuerte inflación de los años 1991 y 1992. Igualmente, en los últimos seis años, ningún trabajador ha sido despedido, ni la organización sindical ha presentado alguna demanda o denuncia contra su empleador. Finalmente, la Compañía viene obteniendo por segundo año consecutivo pérdidas que superan el millón de soles anuales y, sin embargo, las relaciones entre Sindicato y Empresa no se han deteriorado. ¿Cuál es la razón que ha conducido a este tipo de relaciones?

Los dirigentes y trabajadores explican la naturaleza de sus relaciones con la empresa por una política de acercamiento y de diálogo entre la organización sindical y la Jefatura de Relaciones Industriales, que ha permitido solucionar en términos integrativos los diversos conflictos que afloran en las relaciones laborales. Muestra de ello es que desde 1987 todas las negociaciones colectivas, independientemente de la normativa laboral vigente, han sido resueltos en la etapa del Trato Directo, sin necesidad de recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Asimismo, la mayoría de las solicitudes presentadas por la organización sindical han sido recepcionadas y en lo posible solucionadas por la Jefatura de Relaciones Industriales. Entre dichas solicitudes existen algunas sobre variaciones en los días de la jornada de trabajo, el levantamiento de suspensiones a trabajadores que hubiesen cometido alguna falta grave y préstamos para la adquisición de un local sindical.

Los logros obtenidos por el Sindicato de Inca Kola contrastan con los de otra organización de la misma rama de actividad: el Sindicato de Embotelladora Lima Coca Cola. Este sindicato contaba en 1991 con los salarios más altos de la rama gaseosera, mientras que el Inca Kola se ubicaba en el tercer puesto, detrás del Sindicato de Obreros de Pepsi Cola.

La Empresa José R. Lindley (Inca Kola) propuso a la organización sindical manejar libremente el aumento de los salarios a lo largo del año 1991 comprometiéndose a aumentar su capacidad adquisitiva. Esta propuesta se enmarcaba dentro de una política de acercamiento a la organización sindical iniciada en 1987, por lo que existía una cierta confianza entre las partes. En una asamblea general, los trabajadores decidieron aceptar la propuesta de la empresa y se convino establecer que la política de reajuste salarial fuese definido por la Empresa durante la vigencia anual del convenio. Según la evaluación efectuada en 1992, la inflación del período había ascendido a 139% y la política de reajuste salarial a 156%, es decir, existió un crecimiento real de los salarios en 17%. Las demás organizaciones sindicales gaseoseras no lograron superar con sus incrementos la inflación anual acumulada. Es a partir de dicho año que los trabajadores de Inca Kola se convierten en los mejor remunerados dentro del Sector.

En 1992, el gobierno dictó el D.L. 25593, que estableció imperativamente revisar todos los derechos obtenidos por convenios colectivos anteriores. La negociación colectiva de 1992 entre la empresa y el sindicato de Inca Kola duró cinco meses, siendo la más larga en la historia de este centro de trabajo. El resultado fue la renovación de la cláusula de reajuste salarial en manos de

la empresa. Asimismo, el sindicato llegó a pactar el íntegro de 42 cláusulas convencionales con carácter permanente, las que sólo serían modificadas en posteriores negociaciones por acuerdo de ambas partes. Este logro fue un precedente importante a nivel nacional. En la actualidad sólo tres organizaciones sindicales gaseoseras tienen cláusulas con carácter permanente. Ni el Sindicato de Coca Cola ni el de Pepsi Cola ha obtenido dicho resultado.

Un balance comparativo entre el Sindicato de Inca Kola y el de Coca Cola nos presenta lo siguiente:

Beneficio	Inca Kola S/.	Coca Cola S/.
Jornal Diario (promedio):	34	29
Asignación Familiar por Esposa:	39	10
Asignación Familiar por Hijo:	18	6
Asignación Escolar:	300	70
Asignación por Fallecimiento del Trabaj.:	2,100	1,300
Asignación por Fallecimiento de Familiar:	2,500	650

Tomemos en consideración que el número de trabajadores afiliados en ambas organizaciones sindicales es casi similar y que ambas empresas tienen resultados contables distintos. Como indicamos, la Empresa José R. Lindley sufrió pérdidas importantes en los dos últimos años, mientras que Embotelladora Lima obtuvo las utilidades más significativas del sector gaseosero a nivel nacional.

Cuando presentamos la noción de sindicalismo resolutivo, sostuvimos la importancia de incluir a las organizaciones sindicales que, aún sin participar directamente en la definición de la organización de trabajo, recurrían a la negociación colectiva con métodos integrativos que les permiten maximizar sus beneficios e involucrarse con la Empresa. Nos parece que ese es el caso del Sindicato de Inca Kola. Debemos tomar en consideración una atingencia importante y es el rol central asumido por la Jefatura de Relaciones Industriales, que ha logrado conducir y consolidar una relación armoniosa entre empresa y sindicato. Resaltando con ello la relevancia que tiene la acción de ambos actores sociales en un proceso de integración y no simplemente de uno de ellos.

3. EL SINDICATO DE OBREROS CERVECEROS BACKUS Y JOHNSTON

El otro caso presentado en la investigación es el del Sindicato de Obreros Cerveceros Backus y Johnston. Se trata de una organización que afilia a cerca de 600 trabajadores obreros estables. Tiene 68 años de fundación y es uno de los sindicatos más fuertes a nivel nacional. Al igual que el Sindicato de Inca Kola, se caracterizó por su orientación clasista.

Para analizar la actuación de este sindicato recurrimos, en primer lugar, a entrevistas realizadas a los más importantes dirigentes; en segundo lugar, a los escritos intercambiados en el último año entre Empresa y Sindicato; en tercer lugar, a los comunicados públicos aparecidos en diarios de circulación nacional; y, finalmente, a la propuesta de capacitación y productividad elaborada por la propia organización sindical para la negociación colectiva de 1993-1994. Estas fuentes documentales nos permiten tener un acercamiento a la organización sindical y su relación con su empleador, en especial durante la negociación colectiva correspondiente al período 1993-1994. Con el presente caso lo que pretendo presentar es el proceso de transformación de la organización sindical desde un pragmatismo clasista a un discurso y práctica resolutive.

El Convenio Colectivo de 1992-1993 modifica sustancialmente el sistema de trabajo y de rotación de la Cervecería, provocando un serio malestar al interior del personal obrero. La Junta Directiva de 1993, consciente de la dificultad de oponerse al nuevo sistema de trabajo, en razón que dichos cambios se encuentran dirigidos a aumentar la productividad de la Empresa, rediseña su política gremial con la Cervecería buscando un acercamiento a través de propuestas que respondan a intereses comunes de las partes. Dicha reorientación puede ser entendida dentro del marco de un pragmatismo clasista.

Para ello los dirigentes sindicales presentan su pliego de reclamos el día 19 de octubre de 1993 y remiten una carta dirigida al Gerente General de la Cervecería donde le manifiestan lo siguiente:

“El Sindicato a diferencia de años anteriores, ha decidido optar por una negociación que se base en la búsqueda de soluciones sustentadas en criterios técnicos y objetivos, y en el logro de *soluciones de mutuo beneficio* para las partes. Creemos que es necesario que el procedimiento de negociación colectiva se modernice; por lo tanto debe de conducir a un acuerdo sensato; debe ser eficiente y debe de fomentar la buena

relación entre el Sindicato y la Empresa. Las anteriores negociaciones se han caracterizado por ser *ineficientes* al convertirse en una lucha posicional donde se desperdicia tiempo y energía. Se arribaron a soluciones sin ningún sustento técnico, deteriorándose, de esta forma, la relación entre el Sindicato y la Empresa. Actualmente, consideramos que una negociación basada en criterios objetivos y en soluciones de mutuo beneficio, permite el logro de soluciones mucho más *estables y duraderas*, evitando que los problemas puedan resurgir nuevamente. Creemos de la misma forma, que una solución de este tipo es sumamente gratificante ya que tiende a promover una *relación beneficiosa* entre las partes, con lo que cualquier problema que se presentase en el futuro, puede ser resuelto dentro de los mismos términos. Igualmente, estimamos que una negociación basada en este marco, fomentará un *mejor ambiente laboral que en sí beneficiará* a todos los trabajadores y empleados de la Backus y Johnston”.

Estos extractos de la Carta muestran a una organización sindical que reconoce los errores de las anteriores negociaciones, planteando a su empleadora la posibilidad de arribar a soluciones de mutuo beneficio. Como señalamos, esta posición puede enmarcarse dentro del pragmatismo clasista que busca a través de un discurso resolutivo variar su posición confrontacional.

La respuesta del Gerente General no se deja esperar y sostiene:

“Deseo expresarles que por el lado de la empresa la negociación colectiva siempre ha buscado soluciones de mutuo beneficio para las partes y hemos tenido esta actitud a través de los años. Las buenas relaciones entre vuestra Organización y la Cervecería constituyen el fundamento y base para asegurar un resultado satisfactorio para las partes. *Si alguna vez ha existido un deterioro en la relación laboral de una negociación entre Empresa y Sindicato, ésta se debió fundamentalmente a la inexperiencia de algunos nuevos dirigentes...*”.

La respuesta muestra un acercamiento a la propuesta sindical pero responsabiliza de un eventual deterioro de las relaciones a los dirigentes de la organización sindical.

Con fecha 23 de enero de 1994, luego de tres meses de infructuosas negociaciones, el Sindicato publica nuevamente en el diario “La República” una carta abierta dirigida a la Gerencia General de la Cervecería, en donde avanza en su discurso resolutivo:

“Los trabajadores manifestamos nuevamente nuestro compromiso por incrementar los niveles de productividad de la Empresa con el fin de generar resultados que beneficien a los accionistas, gerentes, empleados y trabajadores. Oportunamente le haremos llegar nuestra propuesta sobre capacitación y productividad en la cual los intereses de la Empresa y trabajadores se complementan armoniosamente”.

Asimismo la carta critica la política tradicional de negociación de la Gerencia de Recursos Humanos. Pero compromete al sindicato “a arribar a una solución rápida y de mutuo beneficio para las partes y que contribuya a mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores de la cervecería”. Concluye afirmando “la posibilidad real de solucionar todos los puntos materia de negociación si la Empresa opta por cooperar en el proceso de negociación”.

La importancia del comunicado consiste en plantear públicamente cuáles son los criterios que maneja el Sindicato en la negociación, en especial aquellos que se revelan objetivos cualitativos de mutuo beneficio. Bajo este marco el Sindicato aparece como el dialogante y la Cervecería es la que continúa manejándose bajo criterios tradicionales “fordistas”, según los cuales los trabajadores no tienen por qué intervenir en el terreno de la organización productiva.

La culminación de este proceso de modificación de la conciencia sindical se logra con la presentación de la propuesta de capacitación y productividad elaborada por la organización sindical y dirigida a su empleadora como una forma viable de resolver el conflictivo sistema de trabajo y de rotación. El Proyecto de Producción y Productividad se inicia con una introducción que enmarca la propuesta:

“El desafío que representa llegar al siglo XXI dignamente, nos obliga a realizar un análisis introspectivo como país, empresa o como personas de cómo afrontar este desafío. Recordemos que el mañana es tan sólo la consecuencia de nuestros actos y de distinguir de entre lo urgente y lo importante. En los últimos años se ha producido un sorprendente cambio en la economía mundial; hemos observado una marcada inclinación a la globalización de los mercados y a la apertura de éstos. Es así que los temas de productividad han cobrado mayor fuerza y dentro de éstos se utilice términos tales como Calidad Total, Círculos de Calidad, Planeamiento Estratégico y otros. Un enfoque adecuado de la productividad nos debe permitir sistemas que utilicen el empleo máxi-

mo de las aptitudes del individuo, sin dejar de conservar las satisfacciones y la dignidad del ser humano. Es así, que desde esta perspectiva, el Sindicato de Obreros Cerveceros Backus y Johnston presenta el proyecto de Producción y Productividad con la intención de ordenar algunas de nuestras demandas y programando o sugiriendo algunas soluciones en un marco de colaboración mutua con nuestra empresa”.

Concluye la propuesta expresando:

“Un problema que enfrenta un amplio sector de las empresas, incluyendo la cervecería, consiste en que han practicado una modernización parcial consistente en alcanzar una organización industrial más moderna, desde el punto de vista del equipamiento, sin el necesario y correspondiente mejoramiento del nivel de instrucción de los recursos humanos. No basta con poseer la tecnología de punta, sino se goza del conocimiento de su racionalidad, porque sino sólo se profundiza la dependencia tecnológica. En cambio, cuando la producción se sostiene en equipamientos modernos y automatizados pero con innovación constante en procesos y productos, la distribución de los efectivos se caracteriza por una gran masa de personal calificado; en este caso se requiere de una política activa y continua de capacitación y seguimiento para que resulte factible la adaptación a procesos productivos cambiantes. En este proceso se enmarca nuestro sindicato y está seguro que es el camino que debe tomar la cervecería”.

La crítica de la organización sindical a la Cervecería reside en plantearle que su enfoque tecnologicista no es suficiente para alcanzar los niveles de productividad deseados. Este punto de vista coincide con la críticas de muchos analistas que critican a las concepciones parciales de productividad (Páez 1988).

La respuesta de la Cervecería Backus y Johnston frente a dicha propuesta fue su rechazo, al considerar que los obreros pretendían invadir la organización de la producción con su planteamiento de capacitación y productividad.

Los dirigentes del SOCBJ evalúan su actual situación insistiendo reiteradamente en la exigencia de que se les reconozca sus capacidades, que ellos se encuentran en condición de manejar la producción inclusive sin necesidad de recurrir a supervisores o ingenieros. Miguel, quien tuvo la responsabilidad de elaborar la propuesta de capacitación y productividad, se expresa en estos términos:

“Es más, en Backus tiende a desaparecer la plaza de supervisor. El supervisor de Backus ahorita es un ingeniero industrial, un ingeniero químico, un ingeniero que se dedica a corretear al trabajador como un huachiman. Están por gusto. Mira todo lo que se refiere a producción, el personal obrero lo puede todo, lo que es administración de ventas son cosas que no conozco, pero lo que es producción sí, sin necesidad de recibir alguna directiva y lo hacen muy bien”.

Otro dirigente, César, cuestiona la propia capacidad de los ingenieros:

“Yo creo que el país gasta mucha plata en las universidades y la gente que sale de ahí no devuelven lo que han estudiado al país. Yo creo que mejor lo que debía hacer el gobierno son centros técnicos como el SENATI, José Pardo, modernizarnos, darle al trabajador una preparación técnica, adecuada, porque la preparación que se da ahora es muy deficiente, y con ello yo creo que un técnico mecánico podría ser un buen ingeniero. Un técnico mecánico que conozca de fierro puede ser un buen ingeniero mecánico e irse mucho mas allá. No considero yo un ingeniero mecánico que no conozca nada ni siquiera como arrancar un torno. Son sumamente teóricos, muchas veces cerrados en la teoría. Está demostrado que el estudiante peruano de ingeniería lo que sigue de ingeniería no llega ni siquiera a captar el 10%. Solamente recuerda lo que estudió el último año nada más”.

Pero el reconocimiento a las capacidades no se reduce a criterios de manejo de producción sino de la responsabilidad de ser trabajadores, lo que Carmen Vildoso denomina “moral de productores”. Emiliano, un importante dirigente sindical de Backus, señala sobre este tema lo siguiente:

“Yo pienso que hay gente que está esperando este tipo de discurso. No sé con qué grado de receptibilidad. De repente, no es inmediato, pero puede ir calando porque [...] Hay que rescatar la gente que cree que hay que trabajar con seriedad correspondiendo como el trabajo que nos pagan. [...] En la década de los 70 había mucha gente técnica en los sectores fabril y porque eran técnicos tenían derecho a relajarse, a escabullirse de la rutina. [...] La gente obrera tiene que sacarse la mugre, no tiene porque aprovecharse. Lo mismo sucede ahora que hay gente que se hacen los vivos que quieren escabullirse, también estoy contra eso. [...] En todo caso, para eso nos pagan, para trabajar. Otra cosa es que nosotros protestemos, que reclamemos por los excesos de trabajo, por los bajos salarios.”

El caso del Sindicato de Obreros Cerveceros Backus y Johnston muestra el tránsito desde el pragmatismo clasista hacia posiciones resolutivas. Este cambio aflora en el discurso de los propios dirigentes:

“Un dirigente, o sea yo, tiene que pensar no solamente en el salario. Tiene que haber una preocupación por la situación de la empresa, una preocupación por la situación del país, prepararnos para llegar a niveles que puedan beneficiar a las partes sin afectar a una de ellas, o sea que eso contribuya a un desarrollo [...]. Los dirigentes debemos ir pensando hacer propuestas no solo a nivel local sino a nivel nacional. Yo pienso que deberíamos estar en una mesa, reunirnos no solamente a nivel de empresa sino a nivel de gobierno. Tenemos que ver en qué invertir [...]. Hay que ensanchar nuestras cabezas, dejar un poco de pensar tanto a nivel personal, preocuparnos por el futuro. [...] Hay cosas mucho mas, tenemos que preocuparnos”.

Independientemente del fracaso de la propuesta como medio alternativo de integrar soluciones para ambas partes, resulta una muestra evidente del esfuerzo sindical por resolver el conflicto por medios distintos a los confrontacionales; buscando alcanzar beneficios comunes. ¿Podemos a partir de lo expuesto sostener que el Sindicato de Obreros Cerveceros de Backus y Johnson pudo rápidamente abandonar su pragmatismo clasista e involucrarse en criterios resolutivos? Lo cierto es que la organización sindical se manejó dentro de los rasgos que definen a los negociadores resolutivos, conforme lo plantea la teoría negocial. Asimismo, su propuesta de capacitación y productividad se encuentra muy cercana a las características del “sindicalismo por el pacto productivo” descrito por Carmen Vildoso.

Concluyo el presente ensayo con esta reflexión: el sindicalismo peruano fue uno de los principales temas de estudio de los sociólogos en la década de los setenta y los ochenta, pero hoy, son muy pocos los que todavía perseveran en sus trabajos de investigación con este tema. Ciertamente, los sindicatos peruanos continuarán su proceso de transformación con independencia de si los estudiamos o no, pero como un dirigente me señaló: “Los trabajadores y los dirigentes necesitamos de los sociólogos para que nos aclaren algunas dudas”.

BIBLIOGRAFIA

BALBI, Carmen Rosa

1989 *Identidad clasista en el sindicalismo. Su impacto en las fábricas.* DESCO, Lima.

CASTELLS, Manuel

1991 "La economía informacional, la nueva división internacional del trabajo y el proyecto socialista". En: *El Socialismo del Futuro.* Madrid, Fundación Sistema, N° 4 - Diciembre 1991.

DEL PRADO, Jorge

1973 *Manual de sindicalismo, organización y lucha sindical, legislación social y comunidad laboral.* 4ta. Edición. Campodónico, Lima.

MURRAY, John S.

1986 *Understanding Competing Theories of Negotiation.* En: *Negotiation Journal.* Vol. 2, N° 2, Abril, Ed. Plenum Publishing, New York.

PAEZ, Tomás

1988 *Los sindicatos frente a la productividad.* En: *Nuevos Retos del Sindicalismo.* Fernando Calero (Coordinador), Caracas, Edit. Nueva Sociedad.

PARODI, Jorge

1986 "Ser obrero es algo relativo ...". *Obreros, clasismo y política.* IEP, Lima.

PORTOCARRERO, Gonzalo y Rafael TAPIA

1993 *Trabajadores, Sindicalismo y Política en el Perú.* ADEC-ATC, Lima.

SULMONT, Denis

1992 *Transformación productiva y nuevas opciones sindicales.* ADEC-ATC, Lima.

1993 *Sociología del Trabajo en el Perú: Un Balance.* (Mimeo), Lima.

VERDERA, Francisco

1990 *Estrategias de desarrollo, estructura productiva y empleo en el Perú 1950-1988. En: "El Empleo en el Perú. Diagnósticos y Propuestas". ADEC-ATC, Lima.*

VILDOSO, Carmen

1992 *Sindicalismo Clasista: Certeza e Incertidumbres. EDAPROSPO, Lima.*