

**Con miras a la suscripción de futuros TLCs:**

## **EL ROL DE LOS SINDICATOS EN EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR**

*Jorge Flores Shimabukuro*

*Frank Sanabria Iparraguirre*

*Junio 2004*

Luego de que durante la década pasada se debilitaran los sindicatos hasta reducirlos a una mínima expresión carente de fortaleza y visión de futuro, la nueva coyuntura de inicio de negociaciones para la firma de un Tratado de Libre Comercio con EEUU, de manera irónica, hace que volvamos los ojos al papel que debe cumplir un sindicato en su rol de negociar incrementos de productividad de los trabajadores al interior de las empresas. Paradójicamente, la corriente neoliberal que buscó arrasar con el movimiento sindical no pudo prever que mientras menos protegido se encontraba el trabajador, menos productivo se hacía, afectando negativamente el nivel de competitividad de las empresas; tema que viene a reflexión justo ahora ad portas del inicio de una agresiva competencia comercial.

Como se sabe, el conflicto empleador-trabajador, se centra en que el empresario, por una lógica de reducción de “costos”, busca pagar menos salario y beneficios al trabajador, a quien ve como una mercancía; sin embargo, en el fondo, ambas partes pierden de vista el objetivo central de dicha problemática, el cual es que mientras mejor capacitado y entrenado se encuentre el trabajador, será más productivo, por ende, al incrementar su productividad marginal deberá recibir un mayor ingreso. Y, ¿a quién le debe corresponder el papel principal en esta lucha por hacer más productivos a los trabajadores?, pues a los sindicatos, cuyos líderes si no fuera por los ceses colectivos hace tiempo que hubieran salido del escenario político, perdidos en la búsqueda de metas y objetivos claros.

**Negociación colectiva efectiva.-** En este sentido, se abre un espacio para que los líderes sindicales inicien el fortalecimiento de los sindicatos sobre la base de negociaciones de incrementos de productividad que conlleven a una mejora de los ingresos de los trabajadores y un incremento de competitividad. Lo cual sería de mutuo beneficio tanto para los trabajadores, por el incremento de sus salarios, como para los empresarios, que ganarían eficiencia y podrían elaborar productos de mayor valor agregado.

Por ello, el contexto en que se desarrollen las negociaciones colectivas deberían contemplar, además de los aspectos de capacitación técnica y adecuación del trabajador en su centro laboral, otros referidos de manera específica a la empresa contratante, tales como características, organización y tamaño del mercado en que se desenvuelve, naturaleza de los procesos productivos, cuestiones tecnológicas, especificidad de las distintas productividades de la mano de obra. Es decir, ampliar el marco de negociación a todo aquello que implique un mejor desenvolvimiento del trabajador dentro de la empresa, con el objetivo que participe

de manera activa en el desarrollo técnico de los procesos productivos y de mejora de la calidad de la producción.

Cabe mencionar, que ello ya se encuentra regulado en la actual legislación laboral. Así, el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 1 considera que el objetivo de la Ley es "*Fomentar...la productividad del trabajo*". Y en la Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas, se establece que la "*Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad*". Además, la Ley del Ministerio de Trabajo, en el artículo 5° literal g), establece que una de las atribuciones del MTPE es la de, "*...Concertar la política de remuneraciones mínimas en el marco de lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo 24° de la Constitución Política y fomentar la productividad*". Es decir el camino está libre para que se puedan establecer acuerdos en aspectos de vital importancia para la buena marcha de una empresa.

**¿Pero, qué es productividad?**- Un concepto amplio es el que la define como la relación entre producción final y factores productivos, como tierra, capital y trabajo, que se utilizan en la producción de bienes y servicios. De modo general, se refiere a la producción por cada trabajador, que puede ser medido por la producción que se obtiene por cada unidad de tiempo utilizada como medida. Asimismo, existen diversos factores que afectan la productividad: como la tecnología, la educación y la calificación de la fuerza de trabajo; los cambios en la utilización de la planta y equipo; los métodos y la organización de la producción, resultando, en consecuencia, que la productividad es una medida de lo adecuado que se han combinado estos factores para alcanzar determinada meta de producción.

Asimismo, según la Agencia Europea de Productividad, la productividad "*es el grado de utilización efectiva de cada elemento de producción. Es sobre todo una actitud mental. Busca la constante mejora de lo que existe ya. Requiere esfuerzos continuados para adaptar las actividades económicas a las condiciones cambiantes y aplicar nuevas técnicas y métodos*".

Con lo cual llegamos a la conclusión, que este proceso requiere, fundamentalmente, de la identificación de los trabajadores con las metas de expansión de la empresa, los logros de producción y de mejora del producto; lo que no se podría llevar a cabo sin el diálogo, sin el mutuo acuerdo entre ambas partes con respecto a metas comunes.

**Lo que ocurrió.**- A inicios de los 90 fue que empieza a desmontarse el aparato legal de defensa de los derechos de los trabajadores y se impulsó la incorporación de trabajadores al margen del contrato laboral, tanto para la realización de trabajo temporal o permanente, legitimándose, en consecuencia, la prestación de servicios sin que estos originen una relación laboral, a través de contratos de locación de servicios, los "convenios" de "formación laboral juvenil", "prácticas pre profesionales", y mediante el establecimiento de los "services", que suministraban

mano de obra a una empresa usuaria, con lo que se cortaba el vínculo laboral entre las empresas y los trabajadores.

Una vez que se suprimió la estabilidad laboral, el proceso continuó con la afectación de los derechos colectivos. El decrecimiento de la afiliación sindical se inicia en el 92, y se agudiza entre los años 94 y 95, por los despidos masivos, como se observa en los cuadros adjuntos. La gran masa de trabajadores, sobre todo jóvenes, que ingresan vía servicios no personales, subcontratación, no pueden sindicalizarse, porque la ley lo prohíbe. Además de actos de discriminación antisindical al no existir prácticamente representantes de los trabajadores. Con lo que, se implementa un sistema de desprotección de los trabajadores, quienes por miedo a perder el empleo no se sindicalizan, perdiéndose así los lazos de cooperación y compromiso que debe existir entre empleadores y trabajadores.

Por lo que este proceso de “reforma”, apoyado por las instituciones empresariales del país ante la inoperancia e indiferencia de los gremios de defensa del trabajador, trajo consigo que el trabajo se convierta en una mercancía, que se compra y se vende. Bajo esta concepción económica, en que la negociación colectiva es una práctica monopólica a través de la cual los trabajadores tratan de elevar “artificialmente” el precio de la mercadería que venden -su trabajo- distorsionando el libre juego de la oferta y la demanda, obviamente no se puede esperar que el trabajador contribuya con el desarrollo económico de la empresa.

<b>Cuadro 1.</b>		
<b>Perú: Nivel Nacional y Lima Metropolitana: Porcentaje de Sindicalizados como porcentaje del Total de Asalariados</b>		
<b>(1998-2001)</b>		
<b>Años</b>	<b>Nivel Nacional</b>	<b>Lima Metropolitana</b>
1998	7.7	5.2
1999	7.1	4.9
2000	5.9	3.8
2001	5.2	3.5

Fuente: MTPE: Oficina de Estadísticas e Informática. Formularios de Resumen de Planilla

Cuadro 2. Perú: Nivel Nacional y Lima Metropolitana: Porcentaje de Trabajadores Cubiertos por la Negociación Colectiva como porcentaje del Total de Empleados y Obreros (1998-2001)		
Años	Nivel Nacional	Lima Metropolitana
1998	10.4	9.0
1999	9.6	8.3
2000	7.9	6.3
2001	7.1	5.9

Fuente: MTPE: Oficina de Estadísticas e Informática. Formularios de Resumen de Planilla

Cuadro 3. Grado de Sindicalización		
años	empleados	obreros
1979	55.8	59.6
1985	42.9	55.2
1990	48.9	49.7
<b>1993</b>	<b>30.0</b>	<b>43.9</b>
1994	32.5	40.2
1995	19.8	30.0
1996	12.7	19.6
1997	10.7	17.4

Fuente: MTPS-ENAH O DNEFP

<b>Cuadro4.</b>	
<b>Número de Contratos Colectivos suscritos por</b>	
<b>Año: 1991-1998</b>	
Año	N° de Contratos
1990	1762
1991	1402
<b>1992</b>	<b>401</b>
1993	1059
1994	883
1995	803
1996	623
2000	576
2001	502
Fuente: MTPS-ENAH0 DNEFP	

**¿Y ahora qué?-** El argumento de que la desregulación y la flexibilización laboral abaratarían el costo del trabajo aumentando la renta de los empresarios y que ello alentaría las inversiones, con el consecuente incremento de los salarios, una vez que la torta haya crecido, es insostenible. Lo indica el nivel de desempleo de 10.7%, un coeficiente de ocupación (ratio de población ocupada y población en edad de trabajar), de 60.3, y un ingreso promedio total mensual de S/. 778, para abril del presente año, en Lima Metropolitana, según cifras del MTPE. Ya que en la práctica estos pretendidos efectos dinamizadores del empleo no se han verificado. Las cifras indican que no se generó empleo, sino más bien se deterioraron las condiciones de trabajo a situaciones de explotación y de denigración de la dignidad del trabajador. Menuda tarea para nuestras centrales sindicales, que este 14 de julio, intentarán una huelga “reivindicatoria” de los derechos de los trabajadores.