

LA CUT PERU EN LAS ÉPOCAS DE CRISIS

Julio César Bazán Figueroa, presidente

**Publicado en el tercer libro del GTAS, Grupo de Trabajo
sobre Autorreforma Sindical de CSA, 2012**

I.CONTEXTO

En diversas oportunidades a la luz de los acontecimientos de la primera gran crisis global del presente siglo iniciada el 2008, desde la CUT hemos señalado con profundo pesar que la crisis financiera y económica llega a los países del norte cerca de 30 o 40 años después de que otra gran crisis, de similares características, atacara a los países del sur con consecuencias catastróficas para la clase trabajadora.

Esta última trajo consigo como consecuencia la pérdida de millones de puestos de trabajo, la exclusión social generalizada, la precarización laboral y la pobreza extrema en vastos sectores de la sociedad; con ello, también llegó la destrucción de los sindicatos o en el mejor de los casos el debilitamiento radical de los mismos y como respuesta el surgimiento de las asociaciones como organizaciones alternativas al sindicalismo.

Esta situación, fue configurando progresivamente tres grandes colectivos de trabajadores; los asalariados, de la empresa privada; los asalariados, de la administración pública; y los auto empleados, de puestos autogenerados, urbanos y rurales. Cada uno de los colectivos con características propias, producto de los diversos niveles de productividad y la normatividad que los regula; pero todos ellos con un denominador común, el de estar integrados por trabajadores de diversos rubros.

Durante todas estas décadas el sindicalismo clásico e histórico, tanto del norte como del sur, ha sido reacio a entender las particularidades del sindicalismo en los países menos desarrollados del sur, como por ejemplo el Perú y en algunas ocasiones incluso se ha mostrado tirante y hasta hostil a la incorporación en su seno, a las asociaciones de trabajadores de puestos autogenerados sin regulación laboral. Ahora la situación de desempleo y progresiva exclusión de la ciudadanía que viene produciéndose en los países del norte, toma al sindicalismo clásico del norte desprovisto de las herramientas organizativas y de los mecanismos de sobrevivencia producidas en el sur frente a la crisis de desempleo y precariedad laboral.

En ese contexto, analizar la experiencia organizativa de la CUT Perú desde su segundo congreso fundacional de 1998 y sobre todo su accionar desde su I congreso Nacional Ordinario, celebrado en 1999, resulta de suma importancia para el sindicalismo en el mundo y su relanzamiento pos crisis. Se trata de entender la razón de ser de institucionalizar la alianza sindical acordada en el II Congreso fundacional que integra a sindicatos de trabajadores asalariados y asociaciones de trabajadores auto empleados en una sola organización sindical la CUT Perú.

A continuación la experiencia organizativa CUT en la crisis en el SUR.

ii. PRINCIPIOS CONCEPTUALES DE CONSTRUCCIÓN DE LA CUT

1. La triple diversidad laboral de la membresía: identidad CUT

- La estructura sectorial y la estructura territorial, según el cuadro orgánico, pone de relieve que las características de nuestra membrecía corresponden a los 3 grandes colectivos laborales que conforman el espectro laboral peruano; los asalariados de la empresa privada; los asalariados de la administración pública; y el auto empleados de los puestos autogenerados, urbanos y rurales, donde cada uno de ellos es diverso en si mismo pero y unitario a la vez.

- Los asalariados en general, sean estos de la administración pública o de la empresa privada, se diferencian enormemente de los trabajadores auto empleados, urbanos y rurales; debido a que los asalariados, a pesar de todas las restricciones laborales, cuentan con derechos laborales reconocidos; mientras que los auto empleados, urbanos y rurales, no cuentan con ningún derecho reconocido. Así mismo, entre los asalariados, existe una abierta diferencia por las características de los empleadores y los derechos reconocidos a ambos colectivos.

- De igual manera, internamente entre los afiliados en los tres colectivos encontramos una enorme diversidad de problemas y prerrogativas; según los sectores a los que pertenecen. En ese sentido, queda evidenciado el carácter unitario de nuestra central por las diversas características de la membrecía. No queda duda de que somos una central de tres colectivos diversos, cada uno con características diferentes que para proteger a los trabajadores de cada uno de los sectores actuamos en conjunto.

- En suma, nuestra identidad es ser una central, diversa y unitaria, a la vez; que no hace distingo alguno entre los trabajadores, porque catalogamos al trabajador como un ser humano que realiza todo tipo de actividades económicas, productivas, comerciales y de servicios para el sustento de él y su familia, en los centros de trabajo asalariados y en los puestos autogenerados. Y en la comunidad, asume las necesidades de toda la población; como por ejemplo, la educación, el saneamiento, la salud y la vivienda

2.- El respeto de las normas estatutarias: cohesión en la CUT

- De manera natural, la diversidad que caracteriza nuestra identidad CUT, lleva consigo la perniciosa tendencia a agudizar las contradicciones, enervando los intereses individuales, de grupo o partidista, sin reparar en las enormes coincidencias de intereses que la pertenencia a la clase trabajadora nos plantea. Dicha situación se expresa en disputas intestinas y fragilidad extrema de la vida institucional, enervando el incumplimiento de las obligaciones, que de no ser tratadas se convierten en una verdadera amenaza para el fortalecimiento de la dirección y de la central.

- La cohesión, en la diversidad, implica respetar autonomías y asumir responsabilidades delegadas, preestablecidas en el marco de las normas estatutarias, porque todo afiliado está llamado a respetar según los principios del derecho a la libertad sindical, y las normas y convenios universalmente reconocidos. Ello implica en nuestra central, enfrentar la tendencia natural de dispersión, desarrollando a plenitud los valores de la democracia sindical, haciendo uso estricto de los derechos a la libre organización y a la soberanía institucional

- El sindicalismo sociopolítico nos permite fortalecer la cohesión en la organización porque congrega, en una sola propuesta de mejores condiciones de vida, la diversidad de temas a los que los trabajadores, independientemente del sector al que pertenecen, se enfrenta cada día en su lucha por lograr mejores condiciones de trabajo y mayores niveles de bienestar, en sus centros de labores y en cada una de sus comunidades, para asegura la calidad de vida.

3.- Disciplina, participación y renovación: democracia radical de la CUT

- La democracia en todo su esplendor, es sin lugar a dudas la herramienta más poderosa que el sindicalismo tiene para desempeñar sus responsabilidades renovando permanentemente las propuestas y las estrategias del sindicalismo, frente a las estrategias del capital y las políticas empresariales y gubernamentales nacional, regional y local.

- La democracia bien entendida significa sobretodo libertad e igualdad de oportunidades, para ejercer todos los derechos en el escenario marco, nacional e internacional, como para construir la organización sindical dotándole de fortaleza y capacidad de incidencia de los trabajadores. La democracia también es orden y respeto de normas, ya sea para tomar decisiones como para implementar las diversas tareas de la organización; llamease estas organizativas, programáticas y políticas del sindicalismo.

- La democracia en el terreno interno nos permite por un lado consolidar, en un mismo programa de acción, las diversas propuestas y las perspectivas de desarrollo de todos los trabajadores y trabajadoras, mediante la directa participación de los afiliados en sus respectivos centros de trabajo y sus correspondientes localidades; la democracia sindical implica por tanto asumir las propuestas y reivindicaciones de todos y todas, sin distinción alguna.

- En ese orden de ideas la democracia sobretodo implica contrastar las diversas opiniones, con total tolerancia de cada uno de los integrantes, en el seno de la organización, respetando sus correspondientes instancias de dirección, lo cual implica ejercer derechos, asumiendo las correspondientes obligaciones que se encuentran claramente establecidas en las normas estatutarias.

4.- Lealtad a los derechos humanos y laborales: la autonomía sindical de la CUT

- La acción sindical sociopolítica de la CUT, como parte de la estrategia, nos lleva permanentemente a interactuar en alianza con diversas organizaciones sociales, políticas y no gubernamentales; esto implica, entremezclar agendas y estrategias sindicales con las agendas y las estrategias de las organizaciones sociales, políticas y no gubernamentales; con lo cual, todas ellas entran en legítima pugna al actuar en conjunto, cada uno de los movimientos, en busca de sus legítimos objetivos específicos; en ese contexto, el rol de las autonomías, se relativiza; y los objetivos del movimiento sindical corren el riesgo de perderse subsumiéndose entre los objetivos políticos de los aliados.

- En ese sentido, es preciso tener claro que es lo que caracteriza la Autonomía Sindical para asegurar que la acción sindical logre los objetivos particulares de nuestra membrecía, trabajando de manera efectiva para el logro de los objetivos de todos, es decir trabajar por los objetivos de todos sin perder de vista los intereses de los trabajadores. Para lograrlo, siempre debemos tener presente la misión de la central, que es hacer respetar los derechos humanos y trabajar para los trabajadores, asegurando condiciones de desarrollo y trabajo decente para todos y todas.

- Esto implica tener sumamente claro que nuestros objetivos son: el empleo y la generación de trabajo productivo con remuneraciones justas; los derechos laborales fundamentales y su vigencia plena; la protección social y el acceso universal a la seguridad social; y el dialogo social y la democracia plena.

- En ese orden de ideas la autonomía sindical queda claramente delimitada, en el marco de desarrollo sostenible, en la lucha inquebrantable por la vigencia plena de los derechos laborales fundamentales, donde la economía se desarrolle preservando el medio ambiente, garantizando trabajo decente y fortaleciendo la democracia plena; independientemente del color político de nuestros aliados y de los que gobiernen nuestra querida patria.

III. ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS

1.Fortalecer las bases sectoriales: para consolidar las bases territoriales.

- De acuerdo con el estatuto, las bases territoriales se constituyen con la confluencia de las bases territoriales de las afiliadas de estructura Nacional de cada sector y las organizaciones, sindicales y asociativas, de ámbito regional y local de los diversos sectores de la economía territorial. De ello podemos deducir, que para fortalecer la estructura territorial es necesario: por una parte, que las

bases sectoriales de estructura nacional, cuenten con representación territorial fortalecida sociopolíticamente; y de otra parte, que las bases sectoriales de ámbito regional y local, se incorporen con todo su potencial.

- Los esfuerzos de los últimos años, desplegados para el fortalecimiento de las diversas instancias de dirección territorial de la central, nos muestran con claridad las limitaciones de la acción sindical de fortalecimiento territorial a través de los núcleos de promotores de la CUT en los territorios, mucho más cuando los protagonistas territoriales carecen de una visión de desarrollo y de cambio de la realidad que los circunda y su experiencia dirigencial ha estado concentrada en las reivindicaciones estrictamente socio laborales.

- En ese sentido, la tarea de consolidar la estructura territorial, la tenemos que reorientar sobre la base del fortalecimiento sociopolítico de las dirigencias sectoriales, en todos los niveles y ámbitos, potenciándolos con la visión de desarrollo y de cambios que el Perú necesita, que la CUT impulsa como estrategia de mejora continua de las condiciones de bienestar y desarrollo del pueblo y las condiciones económicas y de trabajo de nuestra membrecía.

- Ello implica, desarrollar acciones de contacto sectorial, de penetración sindical, de afiliación territorial, de capacitación sindical y de patrocinio jurídico y organizativo sectorial en torno a la solución satisfactoria de las reivindicaciones de los trabajadores.

2. Fortalecer el diálogo social territorial: para motorizar la afiliación sectorial

- La afiliación sindical de los trabajadores asalariados públicos y privados responde siempre a la necesidad de mantener el empleo y mejorar las condiciones económicas y de trabajo en sus centros laborales; y en los últimos tiempos, en los que la mayoría de la ciudadanía ha creado su propio puesto de trabajo, la afiliación sindical en este amplio sector se sustenta en la necesidad de mantener y mejorar sus micro negocios y sus ingresos.

- Ambas motivaciones pueden concretarse mediante una justa reclamación laboral y social y la negociación correspondiente con los interlocutores válidos del empresariado y de los gobernantes, en suma en el diálogo social. Sin embargo los resultados del mismo son los que finalmente determinan la satisfacción o insatisfacción de los afiliados involucrados y el respeto y crecimiento de las expectativas en los sectores no afiliados

- En ese sentido, el rol de la central alcanza su máximo significado al trabajar, para que el diálogo social se institucionalice en las diferentes esferas del estado a nivel Nacional, Regional y local y en ese marco de institucionalidades, asegurar que en e los sectores asalariados, los requerimientos se solucionen como negociación colectiva, y en el caso de los auto empleados, se logren acuerdos como mesas de concertación,

- La eficiencia de la central, en ambas instituciones de Dialogo Social, para solucionar los problemas de la gente; en la práctica se convierte en un verdadero

polo de atracción de nuevas organizaciones y de consolidación y de idealización de las afiliadas y de la membrecía tanto en el ámbito sectorial como en el terreno territorial.

3. Reforzar la incidencia sociopolítica: para respaldar la afiliación institucional

- La incidencia sociopolítica CUT, implica posicionar a la central en el ceno de la sociedad, consolidar la propuesta programática y política CUT y darle visibilidad al conjunto de acciones a desarrollar, en torno a los grandes temas de interés nacional, Regional y Local. Así mismo, lleva consigo el trabajo conjunto en alianzas sociopolíticas diversas y la implementación de tareas de impulso a las estrategias organizativas, de diálogo social CUT con actores sociales, políticos y de gobierno.

- La presencia de la central en los diferentes escenarios del quehacer nacional, regional y local inspira confianza y alimenta la esperanza de respaldo institucional a los afiliados, no afiliados y a la sociedad entera; facilitando el acercamiento dirigenal CUT a los sectores no afiliados de la PEA nacional y el fortalecimiento del sentido de pertenecía CUT de los afiliados. Todo ello realimenta la estrategia de posicionamiento y de incidencia sindical, con lo cual la incidencia se convierte en un verdadero motor de los esfuerzos organizativos CUT y de afiliación CUT en todo el país.

4. Potenciar el patrocinio sindical y jurídico: para impulsar la sindicalización

- La defensa sindical y jurídica de las justas causas de los trabajadores, constituyen los dos ejes centrales de relacionamiento privilegiado de la CUT con la membrecía frente a los no afiliados, mas aun en momentos de conflicto. Es evidente que los afiliados gozan de atención privilegiada por los derechos que la organización les reconoce; mientras que la atención de los no afiliados adquiere características especiales, porque estos no gozan de derechos dentro de la organización

- Este tratamiento, permite la protección de los derechos laborales fundamentales de todos sin distinción, pero al mismo tiempo se convierte en un gran motor de impulso a la sindicalización y la afiliación a la central. Es por ello que el fortalecimiento de los equipos dirigenales CUT y de expertos especializados, es crucial para que los procesos de afiliación y sindicalización avancen en la perspectiva de la construcción de la Oficina de asesoramiento multidisciplinario de la Central.

5. Atacar la precariedad y la exclusión social: para crecer en sectores vulnerables

- La característica preponderante del empleo en el Perú es la precariedad, también lo es a nivel mundial como tendencia generalizada, a raíz de la crisis financiera internacional; pero en el Perú lleva ya más de 30 años en la empresa privada, la administración pública y los puestos autogenerados, configurando una PEA

ocupada sin derechos laborales y sociales, de ingresos y remuneraciones irrisorias y de incertidumbre total en el futuro.

- Los encontramos a doquier; en el autoempleo en puestos autogenerados, urbanos y rurales, en todos los sectores económicos; en el comercio ambulatorio, la microindustria manufacturera y los servicios menores a la ciudad; en la empresa privada, en las llamadas empresas contratistas de las grandes trasnacionales; en la Administración pública

- Atacar este problema de empleo precario y la exclusión laboral de la protección social, nos relaciona desde el inicio con más del 78% de la PEA nacional lo cual equivale a más 9 millones de trabajadores del país. El trabajo sindical es complejo y difícil porque se conjugan lo más rancio de la explotación capitalista y del actual modelo económico y político neoliberal que tenemos que cambiar si queremos llegar al desarrollo con justicia y democracia.

6. Perspectiva de género e intergeneracional: vehículos para el desarrollo de la CUT

- Es evidente que el futuro del sindicalismo radica en el cambio del modelo, para lograrlo es necesario empoderar a los jóvenes y a las mujeres, porque el ensañamiento del neoliberalismo con ellos y ellas, les permite multiplicar el empleo precario y mantener el debilitamiento del sindicalismo y potenciar sus políticas. No olvidar que las mujeres y jóvenes tienen los mismos derechos que todos los demás ciudadanos, pero sin lugar a dudas en el mundo del trabajo son los núcleos más vulnerables. Son necesarias políticas expresas para asegurar y reforzar su participación de ambos núcleos en la organización sindical.

7. La penetración gremial y pública: instrumentos de penetración multisectores

- La ubicación de los representantes CUT en los diversos espacios de diálogo y de concertación, producto de la implementación de las estrategias CUT, potencia la capacidad de relacionamiento de la central con la población en su conjunto y con los trabajadores afiliados y no afiliados en particular, debido a la posibilidad de incidencia específica frente a los interlocutores sociales y políticos que integran dichos espacios.

- De igual manera y con mayor potencialidad aun, la ubicación de los representantes CUT en las instancias del estado; tanto por elección como por acreditación, indistintamente del nivel de gobierno, como de la entidad pública correspondiente; le dota al representante CUT de diversas capacidades para la determinación de políticas y de normas que relacionan a la central con los beneficiarios.

- En ese sentido, el representante CUT tendrá que tener una atención privilegiada con los afiliados en coordinación con la secretaria de organización, que le permita al afiliado alcanzar los objetivos generales en las entidades específicas para beneficio de todos.

IV. CONCLUSIÓN

- En resumen la crisis genera una nueva estructura laboral y la respuesta sindical al respecto no es más ni menos la más estricta aplicación de los principios sindicales y la extensión de los derechos sindicales a los trabajadores de puestos autogenerados o auto empleados, dotándoles de representación específica dentro de la estructura sindical, para superar las graves consecuencias de reducción de la membresía sindical de trabajadores asalariados, que las políticas de flexibilización laboral generan, agravándose por las consecuencias de exclusión social que las respuestas neoliberales a la crisis generan.

- Es evidente que la respuesta organizativa del sindicalismo a la crisis es propia de cada realidad y la solidaridad sindical debe expresarse con el máximo respeto por los protagonistas y las diversas formas organizativas que asumen; así mismo con total lealtad a la consecuente acción sindical sociopolítica que ello implica y a las diversas estrategias de incidencia política de los trabajadores involucrados; así como de alianzas sociales que las realidades construyen para la defensa sociopolítica y a las respuestas económicas que la triple diversidad laboral plantea en respuesta a la exclusión laboral de las respuestas a la crisis de los que la crearon.