



Marchas e incendios: la política de la heterogeneidad en el mundo laboral peruano¹

OMAR MANKY

Introducción

En enero de 2015, tras un mes de protestas, miles de peruanos lograron que se derogase la «Ley Pulpín», que pretendía reducir los beneficios sociales de las personas más jóvenes. La imagen de cientos de personas marchando por el centro de Lima abrió esperanzas respecto de la posibilidad de mejorar las precarias condiciones de trabajo heredadas de los años noventa. Un par de años más tarde, en junio de 2017, dos jóvenes que no cumplían aún los veintidós años murieron asfixiados en su lugar de trabajo. Jorge Huamán y Jovi Herrera se encontraban en un contenedor colocado informalmente en la azotea de una antigua fábrica, convertida en una galería comercial. No pudieron salir del espacio en el que su empleador los encerraba durante el día para que falsifiquen etiquetas de fluorescentes.

Ambos acontecimientos, la marcha y el incendio, dan cuenta de las distancias en el mundo del trabajo peruano: parciales logros por parte de algunos sectores al lado de brutales escenas de explotación. El que ambos ocurriesen en el mismo espacio, a no más de un kilómetro de Palacio de Gobierno, muestra lo dramático de esta distancia. Son mundos que parecen ir por sendas distintas, con actores que, como en otros espacios de la sociedad civil peruana, parecen incapaces de crear una narrativa alternativa que les una.

Este artículo intenta explorar dicha dinámica desde la sociología del trabajo. El punto de partida es que, como cualquier práctica social, las concepciones so-

¹ Agradezco los comentarios, precisiones y sugerencias de Guillermo Rochabrún a una versión previa de este trabajo.



bre qué trabajo merece ser protegido no están dadas de antemano (Tilly & Tilly, 1998). Es a través de las relaciones sociales de las que una persona es parte que esta aprende qué es valorado como «trabajo» y qué como actividades no productivas (Federici, 2012). Las dimensiones económicas y políticas de estas relaciones sociales asignan los recursos para trabajar en determinadas profesiones u oficios, y delimitan el campo de mejoras que pueden esperarse de los mismos (Streeck, 2010).

Durante el siglo XX, la teoría sociológica asumió que en las sociedades capitalistas el trabajo se volvía un factor de progreso (Bauman, 2013). Enmarcado en relaciones de dependencia con un empleador y regulado por el Estado, contar con un trabajo predecía la movilidad social de las personas e informaba sus opiniones políticas (Burawoy, 1979). Esta situación cambió en las últimas dos décadas, en las que términos como «trabajo precario» dejaron de ser comunes en sociedades no industrializadas para extenderse, cada vez más, al hemisferio norte (Standing, 2011). Recientemente, esto ha abierto vetas de estudio respecto de la manera en que procesos como la globalización y la flexibilización de mercados de trabajo crean múltiples segmentaciones en la clase trabajadora (Silver, 2003).

En el caso peruano, comprender los cambios y continuidades en el mundo del trabajo es crucial para captar las vinculaciones entre las grandes inversiones recibidas en las últimas tres décadas y la precariedad laboral. Situar esta discusión no es sencillo, pues no existe una tradición sólida sobre la que construirla. Ello no quiere decir que no existan estudios sobre el mundo del trabajo peruano, respecto del cual la economía y el derecho han dicho bastante (Tostes & Villavicencio, 2012; Yamada, 2004). Sin embargo, estos campos no acostumbran dialogar entre sí y, por sus perspectivas cognitivas, suelen ignorar a los actores sociales como intérpretes de reglas sobre el trabajo y agentes de cambio sobre el mismo (Cueto, Saravia & Manky, 2017).

Aunque existió un esfuerzo por pensar los vínculos entre actores y estructuras, este no tuvo continuidad. Es posible mencionar aquí la obra de Denis Sulmont (1984 [1975]). Centrado en la evolución del mundo sindical, él y otros trataron de identificar las posibilidades de crecimiento y acción política del sujeto obrero en un contexto de dictadura y lenta industrialización en los años setenta (Angell, 1980; Laite, 1980). Pero esta línea de reflexión fue reemplazada –no siempre a través de una crítica explícita– por el debate sobre la informalidad en los años ochenta. Los trabajos de Matos Mar (1984) y De Soto (1986) se enfocaron, a pesar de sus diferencias, en un nuevo actor, alejado de la fábrica y vinculado a una multiplicidad de trabajos urbanos que aparecieron con las migraciones. En ambos

casos no existió una preocupación por el trabajo en sí mismo, enfatizándose más bien su ausencia –en términos de «trabajo fabril»– y el ingenio para dedicarse a actividades económicas que permitiesen la sobrevivencia.

El puente entre estas miradas fue el libro *Ser obrero es algo relativo*, publicado por Jorge Parodi a mediados de la década de los ochenta. El texto se centra en la inclinación de los obreros industriales limeños hacia «negociar con el empresario su salida de la empresa, el deseo presente (incluso en los más reconocidos dirigentes clasistas) de abandonar la relación asalariada» (Parodi, 1986, p. 15). Aunque su estudio abriría una interesante línea de investigación sobre el sujeto obrero y su crisis (Balbi, 1989; Portocarrero & Tapia, 1993; Vildoso, 1992), Parodi anticipaba también el futuro declinar de los estudios laborales durante los años noventa. Como indica Guillermo Rochabrún, las ciencias sociales asumían acriticamente «una cierta imaginaria de “lo popular”, desligándose de la anterior fase marxista en la cual hubo un interés absorbente por “el proletariado”» (2007 [1992], p. 309).

Las preguntas girarían, entonces, en torno a los «pequeños empresarios» más que alrededor de los obreros, siendo el horizonte el éxito económico individual antes que la revolución (Guerra García, 2010). No obstante, esta mirada tiene límites claros: no es que los micro y pequeños empresarios no trabajen tanto o más que los asalariados. Tampoco que los trabajadores y los sindicatos hayan desaparecido, ni que hayan sido incapaces de lograr mejoras en sus condiciones de vida. Sin embargo, no fue sino hasta hace poco que aparecieron nuevas investigaciones sobre el mundo del trabajo.

La investigación sobre el mundo laboral ha formado a través del tiempo una tradición que hay que reconstruir. Mi objetivo es contribuir a ello mediante el análisis de las dinámicas de la heterogeneidad del mundo del trabajo peruano. Las siguientes páginas plantean un diagnóstico sobre los cambios y continuidades del mundo del trabajo nacional, centrándose tanto en sus aspectos estructurales como en los vinculados a la acción colectiva.

Cambios en la economía y legislación laboral

La aparición de libros anunciando la crisis de la identidad obrera a mediados de los años ochenta da cuenta de un aspecto que suele olvidarse: el mundo del trabajo asalariado tradicional estaba en crisis antes de las reformas iniciadas por Alberto Fujimori. Se anunciaba entonces una drástica reducción de la PEA asalariada, del número de sindicalizados y de la capacidad de los obreros para organizar huelgas (Balbi & Parodi, 1984). Esta situación empeoraría durante el Gobierno de Fujimori. El *shock* económico y las reformas laborales hicieron que el mundo de los



sindicatos enfrentara una crisis nunca antes vista, con una caída histórica en el número de huelgas y negociaciones colectivas (Manky, 2011).

A partir de 1993, el producto bruto interno del país comenzó a crecer, presentando tasas particularmente altas entre 2001 y 2013. Sin embargo, el modelo de crecimiento no cambió lo sustancial de las condiciones a través de las cuales la PEA se integraba al mercado laboral. En contraste con las expectativas respecto de las reformas de Alberto Fujimori y su capacidad para reducir la informalidad (De Althaus, 2007), estas no se tradujeron en una reducción significativa de la misma (Rodríguez & Higa, 2010). Como resumen Chacaltana y Ruiz (2017, p. 8), el crecimiento ocurrió en los «sectores más productivos y no se encuentra articulado al resto de la economía, donde se encuentran la mayor parte de los empleos».

De este modo, el porcentaje de trabajadores independientes prácticamente se ha mantenido constante en los últimos treinta años (Chacaltana & Ruiz, 2017; PLADES/RedLat, 2016). Incluso dentro del grupo de la PEA descrito como «empleador o patrono», que llegó a ser un 4,1% en 2015, el 86% tenía a su cargo solo cinco o menos trabajadores (Cavero, 2017, p. 42). La mayoría de «empleadores» son, entonces, personas dueñas de pequeñas empresas en las que su trabajo diario es más importante que su capacidad de acumular capital. Parafraseando a Martucelli (2015, p. 110), muchos «empresarios» se ven más como trabajadores que como empresarios, pero son trabajadores que, impedidos de serlo, deben volverse empresarios para sobrevivir².

La economía peruana ha crecido desigualmente. A través de un análisis de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) 2015, Cavero (2017, p. 34) muestra que sectores como los de minería, finanzas y electricidad tienen una productividad casi veinte veces mayor que sectores como la agricultura o la venta al por mayor o menor. No obstante esta diferencia, el primer grupo emplea a menos del 3% de la población, en contraste con el segundo, que emplea a más del 70% de la PEA asalariada. Esto va de la mano con el tipo de relaciones de trabajo que se dan en cada sector. Aunque cerca del 50% de la PEA tiene una relación de trabajo salarial en el Perú, en los sectores con alta productividad este número crece, llegando al 90% en minería y al 60% en el sector industria. Este porcentaje se reduce a menos del 25% en la agricultura. No se trata solamente de un país con pocos asalariados, sino que estos están repartidos de forma muy diferenciada.

² Sobre el tema, ver también Adams, N., & Valdivia, N. (1991). *Los otros empresarios: ética de migrantes y formación de empresas en Lima*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

De modo similar, aunque en líneas generales la informalidad laboral se redujo recientemente, esto no ocurrió homogéneamente. Mientras que las empresas con entre once a cien trabajadores pasaron, entre 2004 y 2014, de una tasa de informalidad de 58% a una de 43%, las empresas con entre dos a diez trabajadores solo redujeron su tasa de informalidad en 4%, pasando del 92% al 88%. La cifra es más dramática si se tiene en cuenta que mientras las primeras emplean a cerca de 1 500 000 de trabajadores, las segundas emplean a 2 800 000 personas (Gamero, 2015).

Para Cavero, estos resultados se originan en una estructura económica con «amplias brechas de productividad y empleo entre ramas productivas y entre unidades empresariales y pocos eslabonamientos entre sectores económicos» (2017, p. 31); es decir, son consecuencia de una economía heterogénea.

Es significativo que este calificativo no sea una novedad del neoliberalismo peruano. Tanto en los años setenta (Quijano, 1968) como en los ochenta (Franco, 1991) se había dado cuenta de la existencia de sectores muy modernos y con alta productividad, pero que empleaban a muy pocos trabajadores en comparación con los sectores con baja productividad, que empleaban a la mayoría de peruanos. De hecho, Carnes (2014) indica que, ya que la mayoría de trabajadores peruanos se encontraba empleada en la agricultura a inicios del siglo XX, y dados los altos niveles de analfabetismo, cuando se dieron las primeras leyes laborales estas se enfocaron solamente en algunos trabajadores urbanos, como los portuarios (2014, p. 136).

Históricamente, la economía peruana, como en otros casos de la región, no ofreció puestos de trabajo industriales a los migrantes que llegaron a las ciudades (Quijano, 1977). En la ciudad, los migrantes, aunque sin puestos formales, eran cruciales para la reproducción social, pues ofrecen servicios y producen bienes para los sectores medios y bajos. Este espacio, a pesar de su precariedad, ofrecía la posibilidad de obtener ingresos mayores que los del mundo rural, pero también la de ingresar, a través de redes personales, a puestos de trabajo formales con varios beneficios.

Esta desigualdad se reforzó durante el Gobierno militar de 1968, que dio todavía más beneficios al sector urbano industrial y a los sindicatos en particular. Es durante este Gobierno que se da una «explosión» en el número de sindicatos (Manky, 2011), aumentando los derechos de este grupo. Sin embargo, durante los años ochenta esta situación se tornaría insostenible, razón por la cual se crearon regímenes excepcionales durante el Gobierno de García aun cuando se mantuvo la base de la legislación, los mismos que se harían más populares en las siguientes décadas.



El país continúa, entonces, caracterizándose por la existencia de pequeñas «islas» que concentran grandes inversiones y tecnologías, pero de las que se benefician directamente muy pocas personas (Schneider, 2013). Alrededor a estas «islas» se encuentra un mar de empleos informales que, aunque ofrecen bienes y servicios baratos a todos, no tienen los beneficios laborales legalmente establecidos.

La imagen de la isla es útil para describir lo ocurrido en la legislación laboral, caracterizada por regular adecuadamente algunos sectores de la sociedad, dejando a otros en absoluta desprotección. Estudios previos han resumido la transformación de la legislación laboral durante los años noventa (Cook, 2007). Villavicencio y Tostes (2012, p. 364) incluyen, entre otros cambios, la pérdida de la estabilidad laboral y la emergencia de nuevas formas de contrato temporal; la eliminación de topes para contratar a personas en periodos de prueba; la posibilidad de despedir libremente; y la emergencia de un modelo descentralizado de negociación colectiva, que va de la mano con restricciones para crear sindicatos y organizar huelgas.

Esta desregulación dejó a sindicatos e individuos sin herramientas sólidas con las que actuar. Pero, en las más de dos décadas que han seguido a este proceso, es posible identificar transformaciones que buscaron proteger nuevamente a un grupo minoritario de la fuerza de trabajo, dejando de lado a la mayoría de la población. Un comentarista argumentaba hace una década que los «cambios legislativos [...] no hacen sino revelar el retorno de nuestra legislación laboral a un esquema de mayor y mejor protección laboral» (Cornejo, 2008, p. 143). Durante el Gobierno de transición de Valentín Paniagua se formó el Consejo Nacional del Trabajo con el objetivo de resolver observaciones realizadas durante los años noventa por la Oficina Internacional del Trabajo (Campana, 1999). En esta misma línea se dieron cambios en las compensaciones por despidos colectivos durante el Gobierno de Toledo. Respecto del derecho individual, se mejoró la legislación sobre «jornada laboral y horario de trabajo, sobre Gratificaciones Legales [...] y sobre control de asistencia y tiempo de trabajo» (Cornejo, 2008, p. 142). Incluso, durante el segundo Gobierno de Alan García, el Ministerio de Trabajo emitió un Decreto Supremo para regular la tercerización de servicios que, aunque imperfectamente, implicaba cierto avance (Uriarte & Colotuzzo, 2009).

Respecto del derecho colectivo, se ha dado mayor permanencia a los acuerdos de los convenios colectivos, buscándose además reducir la intervención directa del Estado frente a una huelga de larga duración (Puntriano Rosas, 2014). Estos cambios han ofrecido mayores espacios de negociación de derechos para los trabajadores ubicados en los sectores más productivos de la economía.

Al mismo tiempo, los cambios mencionados contrastan con la situación de quienes, aunque también empleados bajo contratos formales, lo hacen a través de regímenes especiales. Popularizados durante los años noventa, estos regímenes han radicalizado la flexibilidad laboral, como en el caso del régimen especial para las micro y pequeñas empresas, que estableció una serie de derechos y beneficios laborales menores a los del régimen laboral tradicional en términos de días de vacaciones, indemnización por despidos y pagos de gratificaciones (Fernández-Maldonado, 2008, p. 281). Similar es el caso de la Ley de Promoción del Sector Agrícola, que permite a las empresas manejarse con contratos temporales y reduce el pago de horas extras y vacaciones de los trabajadores. El trabajo de Canessa (2017) muestra que los trabajadores empleados bajo esta ley ganan hasta la quinta parte de los salarios percibidos por aquellos empleados con contratos regulares.

La existencia de estos regímenes no es un dato menor si se toma en cuenta que, de acuerdo a cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el régimen «general» representó a poco más del 35% de contratos en la planilla formal de la empresa (MTPE, 2016, p. 132). Este régimen es el núcleo duro que, a pesar de muchas dificultades, goza de derechos que parcialmente mejoraron en los últimos años. Alrededor de él se encuentran los trabajadores empleados en regímenes especiales, cuyos derechos laborales por lo general están tan restringidos que deben recurrir a organismos globales para mejorar sus condiciones de trabajo (Sanguineti, 2012).

Por otro lado, es cierto que incluso estos trabajadores pueden conseguir mejores condiciones de trabajo que quienes se encuentran «fuera» del radar estatal. Este es el caso de los dos trabajadores que murieron en el incendio ocurrido en las Galerías Nicolini a mediados de 2017. Aunque esta tragedia ocurrió a menos de dos kilómetros de los edificios que albergan a los principales poderes del Estado, en pleno centro de la capital del país, las víctimas laboraban en situaciones de semiesclavitud (Rebaza & Sandoval, 2017). Ello no es sorpresa si tomamos en cuenta que, para marzo de 2018, la instancia encargada de supervisar el cumplimiento de la ley laboral contaba con 762 inspectores a nivel nacional, de acuerdo con su secretario general. Si se contrasta la cifra con el total de trabajadores en el país, o incluso con el total de la PEA empleada formalmente, queda claro que es ínfima (Gestión, 2018).

Es importante notar que, en contraste con la narrativa desarrollada en Europa (Standing, 2011), la precariedad laboral no es una novedad que se inicia con el neoliberalismo. El grupo de las personas sin derechos laborales ha sido históricamente mayoritario en la sociedad peruana. Quienes migraron y fundaron La Pa-



rada a mediados del siglo XX, quienes trabajaron en las haciendas costeñas hasta 1970 o quienes se desempeñaban en minas artesanales a finales de los años ochenta nunca conocieron las protecciones previas a 1993. Esto no presupone que sean áreas desconectadas del sistema global. De hecho, en las últimas décadas ha habido un aprovechamiento de la mano de obra barata por parte de cadenas globales de producción, como ilustra el caso de la trata de mujeres en Madre de Dios. Un excelente reportaje publicado a inicios de 2018 analizaba un cuaderno de cuentas incautado por la policía peruana, según el cual cerca del 75% de ingresos de un «prostibar» en La Pampa, un campamento de minería ilegal, provenían de la venta de cerveza; esto «mediante el empleo de una fuerza de impulsadoras explotadas sexualmente, [...] víctima de trabajo forzoso y trata de personas» (Arriarán, 2018). Estos ingresos, de S/ 100 000 al mes en aquel prostibar, contrastaban con los S/ 380 mensuales pagados a la víctima-trabajadora forzosa; y con el millón de soles que vende la empresa Backus y Johnston al distribuidor local de cerveza.

En conclusión, los últimos veinticinco años han dado lugar a la continua producción de condiciones de trabajo desiguales. No solamente existe una situación de inequidad entre sectores sociales, sino que, incluso dentro de los sectores que podrían denominarse «populares», existen diferencias en términos de su acceso a oportunidades de trabajo asalariado y de protección frente al abuso de privados. El crecimiento en las inversiones y el cambio en la política económica desde 1990 no han alterado lo fundamental de esta dinámica. Ser un obrero minero de planilla es un privilegio si se compara con la situación de quienes trabajan como subcontratistas. Pero ambos grupos tienen (al menos) acceso a un salario fijo y cuentan con la posibilidad de demandar a sus empleadores, a diferencia de lo que ocurre en la minería ilegal en Madre de Dios. En lo que sigue, me interesa explorar algunas consecuencias de esta heterogeneidad sobre la acción colectiva.

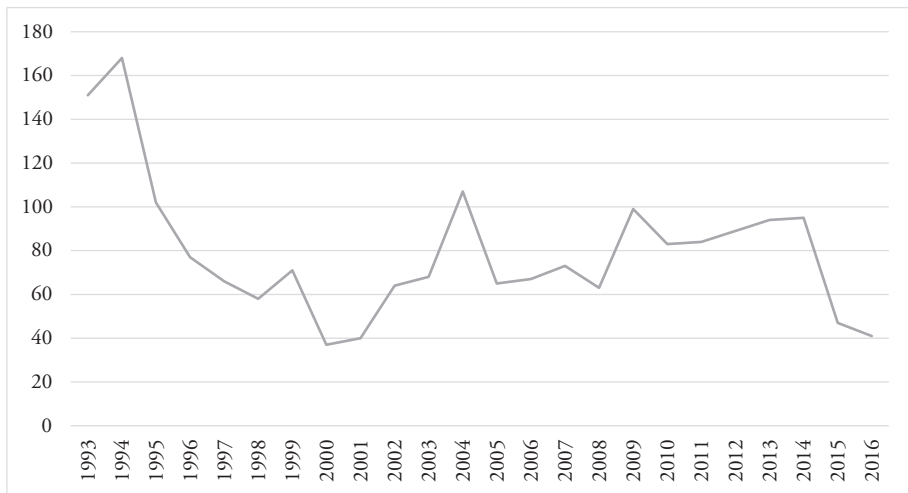
El trabajo organizado

El mundo sindical se ha transformado en las últimas tres décadas. El cambio, sin embargo, no siempre ha sido tan claro como lo anticipaban quienes, desde la crítica al neoliberalismo, argumentan que el sindicalismo —en singular— había sido barrido (Manky, 2014). Una imagen más precisa requiere combinar el argumento de la crisis con la continuidad de ciertos espacios.

Sobre lo primero, indicadores tradicionalmente utilizados para medir la fortaleza de las organizaciones sindicales, tales como el número de huelgas, de convenios colectivos y de trabajadores sindicalizados, dan una imagen gris. Nótese, por ejemplo, la caída en el número de huelgas en la figura 1. Nunca, tras 1994,

se volvió a niveles similares de acción sindical. Suele argumentarse que ello se debió principalmente a la legislación fujimorista. De hecho, durante la campaña presidencial de 2011, algunos de los más importantes laboristas peruanos argumentaban que el Gobierno de Fujimori «limitó abusivamente la actividad de los sindicatos. Datos para Lima Metropolitana dan cuenta que la afiliación sindical cayó de 22% en 1990 a menos del 5% en la actualidad» (Neves *et al.*, 2011).

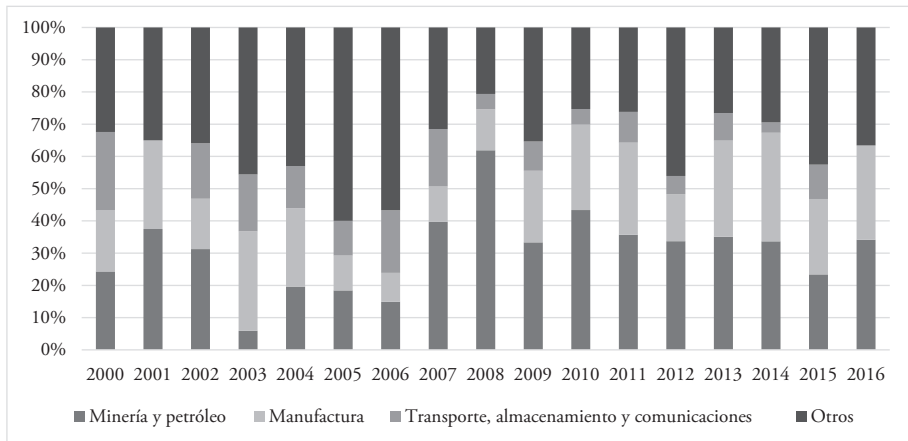
Figura 1
Perú: número de huelgas por año



Fuente: elaboración propia sobre data extraída de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2016).

Esta afirmación no es incorrecta. No obstante, puede ser matizada sobre la base de lo desarrollado en la sección anterior respecto de la heterogeneidad de la economía y del derecho laboral. Desde esta complejidad puede entenderse que, en varios momentos de los últimos años, más del 50% de huelgas fueron organizadas en menos de un puñado de sectores: minería, petróleo y manufactura (figura 2). Otros indicadores dan una imagen similar respecto de la continuidad del sindicalismo en ciertos espacios, al menos desde una perspectiva que compara sectores. De los 352 convenios colectivos registrados en el país en 2016, 117 tuvieron lugar en empresas manufactureras y 56 en empresas mineras. Es decir, cerca del 50% de convenios fueron firmados en dos de los sectores que menos trabajadores emplean en el país.

Figura 2
Huelgas por actor



Fuente: elaboración propia sobre data extraída de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2016).

De esta manera, el carácter heterogéneo del mundo laboral peruano se hace visible. Existen trabajadores organizados con capacidad de negociación. Esto no quiere decir que su situación sea la apropiada de acuerdo a estándares, como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero sí que se requiere abandonar la imagen de una crisis total. Los sindicatos no solo no han desaparecido, sino que algunos han logrado fortalecerse. Entre 2001 y 2016 se triplicó el número de sindicalizados en minería, mientras que en construcción se pasó de 2400 a más de 40 000 trabajadores sindicalizados (MTPE, 2016). Para 2016, aun cuando el nivel de sindicalización en el sector privado era de poco menos del 5%, este porcentaje creció al 8% en manufactura y a 25% en minería. Sumados estos dos sectores y el de construcción, se obtiene al 63% de los trabajadores sindicalizados en el país. Lo paradójico es la sobrerrepresentación de estos sectores: los trabajadores empleados en ellos integran poco más del 20% de la fuerza de trabajo. En contraste con ello, solo el 1% de los más de 200 000 trabajadores registrados en el sector agrícola se encuentran organizados en sindicatos.

Más allá de esta imagen macro, es posible pensar en casos en los que los trabajadores se han organizado para negociar en mejores condiciones que en los años noventa. Está, por ejemplo, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú. Esta negocia por rama de actividad desde 2001, obteniendo mejoras en salarios y condiciones de trabajo no a nivel de cada firma, sino a través de repre-

sentantes nacionales. Ello ha dado institucionalidad a los actores laborales, permitiendo una continua mejora de sus condiciones de trabajo (Mejía, 2018). Este es también el caso de los sindicatos mineros, que, aunque no negocian por rama, han logrado organizar paralizaciones nacionales mediante la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (Fntmmsp), lo que permitió no solo negociar con cada empresa, sino lograr algunas mejoras legislativas en torno a políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Un factor crucial detrás del éxito –con todas sus limitaciones– de ambos casos es que las organizaciones no solamente se han beneficiado del crecimiento y productividad de cada sector, sino también de las tradiciones sindicales existentes. Esto se vincula en particular a las características de los dirigentes de ambos sectores, relacionados al Partido Comunista, organización que ha ofrecido recursos no solamente materiales, sino humanos e informacionales. Es otro privilegio de quienes se encuentran en las islas de protección: contar con expertos en movilizaciones, con contactos en ministerios y Congreso, y con un compromiso que va más allá del de los asesores profesionales.

La situación más común en los lugares de trabajo, sin embargo, contrasta con esto. Mucha de la tradición sindical existente en otros países de la región, como Chile o Argentina, se perdió en el Perú. Los despedidos por los paros nacionales en los años setenta, las sucesivas crisis económicas desde inicios de los años ochenta, la herencia del miedo legada por la época de la violencia política y las reformas de los años noventa cortaron esta posibilidad. Esto evitó la reproducción de una cultura de clase obrera. Un ejemplo de esto es el sector bancario. Aunque para 2016 más de cien mil personas laboraban en empresas con más de cien trabajadores, solamente el 2% de ellas se encontraban sindicalizadas. No se trata, pues, solo de qué tan productivo o «moderno» es un sector, sino también de las tradiciones de lucha disponibles.

Un caso algo diferente es el del sector textil, caracterizado por una dirigencia militante hasta los años ochenta y hoy afectado por la emergencia de regímenes especiales de contratación. Para inicios del año 2000, la Federación casi había desaparecido. A partir de 2002, debido a los acuerdos comerciales del país, las exportaciones textiles fueron en aumento, aunque no necesariamente de la mano con una mejora en las condiciones de trabajo de los obreros. Sin tradiciones sindicalistas claras, los trabajadores han ido buscando caminos propios para mejorar sus condiciones de trabajo.

Aparecieron nuevas formas de acción sindical, vinculadas no exclusivamente a partidos políticos de izquierda, sino también a sindicatos y empresas interna-



cionales (Sanguinetti, García & Vivas, 2014). Aunque radical en sus demandas, este sindicalismo no se reconoce en la cultura política del pasado. Se llama a sí mismo «apolítico», renegando de estructuras partidarias tradicionales e ideologías de izquierda. Bajo este discurso, legitimado en una sociedad que no confía en los partidos, jóvenes empleados en diferentes sectores de la economía han ido organizándose, tal como ha ocurrido en el caso del *retail* (Saravia, 2015) y con los subcontratistas mineros (Manky, 2018). En estos casos, la emergencia de sindicatos en los márgenes del sindicalismo tradicional ha tendido a enfrentar tensiones con el mismo. Costó mucho que sindicatos textiles liderados por jóvenes, como el de Topitop, aceptasen ser parte de la Federación establecida y tuviesen como objetivo su fortalecimiento³.

Un ejemplo ilustrativo es el de las marchas para derogar la «Ley Pulpín». Mediante cinco protestas, iniciadas el 19 de diciembre, miles de jóvenes lograron derogar una ley que buscaba restringir sus derechos laborales. La protesta fue sorpresiva para buena parte de la academia y los actores políticos, que probablemente imaginaban que los derechos laborales no constituían una bandera por la que marchar masivamente. El día de la primera marcha asistieron por lo menos 10 000 personas. Más importante aún, conforme avanzaron los días, organizaciones tradicionales, como la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y los partidos políticos, tuvieron que compartir el liderazgo de la protesta con espacios creados de forma espontánea, como la Coordinadora 18D, primero, y Las Zonas luego. Aunque los sindicatos –el actor que uno imaginaría más interesado en luchar contra esta legislación– convocaron a la sociedad civil al inicio, pronto perdieron control sobre lo que ocurriría después.

La emergencia de un discurso que renegaba de partidos políticos y organizaciones tradicionales pronto los vetó, argumentando que era necesario mantener espacios de autonomía y horizontalidad en la toma de decisiones (García Ayala & Vela, 2015). Esto permitió, en un primer momento, la renovación de las tácticas y formas de movilización. En contraste con el «repertorio habitual de movilizaciones y concentraciones políticas que se dan en el Centro [...] los jóvenes optaron por dirigir su protesta hacia la sede del poder económico en el Perú: la Confiep» (Fernández Maldonado, 2015, p. 89). Esto implicaba renegar de la conducción jerárquica de la protesta y de la representación de las federaciones nacionales.

³ Ver la interesante discusión en el blog laboral Bajada a Bases: <http://www.sindicalistas.net/2011/01/debate-el-sindicato-de-topy-top-y-la.html>

Aunque esto parece haber sido de utilidad para ampliar la convocatoria hacia sectores juveniles, la incapacidad para organizarse más allá de la coyuntura acabó debilitando al movimiento. Tras la derogación de la «Ley Pulpín», tanto la Coordinadora 18D como Las Zonas redujeron su campo de actividad significativamente (Fernández Maldonado, 2015), al punto que hoy son instancias más activas en redes sociales que en términos de la organización de protestas vinculadas al mundo del trabajo. No existe información que permita conocer en detalle el perfil de los manifestantes, pero sí indicios acerca de algunos de los actores cruciales. Fueron dirigentes sindicales, universitarios miembros de grupos de izquierda y activistas juveniles. Es probable que también participasen jóvenes empleados en el sector informal de la economía, pero no lo hicieron de modo sistemático. Estas protestas se encuentran a orillas de la organización laboral e iluminan las dificultades enfrentadas para organizarse frente a la heterogeneidad en el mundo del trabajo.

Desde algunas lecturas, la ausencia de trabajadores informales en esta marcha es comprensible dadas las características de su producción material (Rojas, 2012) y el tipo de cultura política que ella acaba generando (Adams & Valdivia, 1991). Sin embargo, es posible imaginar que quienes estaban fuera de las islas de privilegios también tuvieron interés por protestar, a pesar de sus dificultades. Ello ha ocurrido incluso en países con Estados débiles y mercados de trabajo limitados. En India, por ejemplo, en la últimas décadas se han organizado miles de trabajadores, empleados en tareas que abarcan desde la construcción hasta el recojo de basura (Agarwala, 2013). En América Latina es llamativo lo ocurrido en el caso argentino tras la crisis de 2003, cuando, frente a la crisis económica, se dio un proceso de toma de fábricas, autogestión de las mismas y organización de desempleados (Ruggeri, 2009).

La incapacidad para organizarse no es, entonces, una reacción mecánica determinada por las reglas de juego del neoliberalismo. En 1990, sintetizando una década de investigaciones al respecto, Carlos Franco argumentaba que el mundo popular urbano no había sido capaz de «autorrepresentarse», articulando «organizaciones, programas, estrategias de poder [que] compitan por la conducción cultural y política del país» (Franco, 1991, p. 99). Es posible pensar que los límites no son solo estructurales, sino también de carácter político: no parece haber un interés por organizarse en *tanto trabajadores*.

Esto no implica que el mundo del trabajo sea irrelevante en la vida de las personas. Una encuesta realizada a nivel nacional por el Instituto de Opinión Pública de la PUCP en 2017 revelaba que el 86% de peruanos indicó que «el trabajo era



muy importante en su vida», y un 21% lo consideraron como «una oportunidad para hacer algo que me gusta». El 49% de los encuestados mencionó estar «muy satisfechos con su trabajo», pasando de 52% en A/B a 41% en C/E. A pesar de las diferencias por la posición social de las personas, en general el trabajo no solo es una forma de ganarse la vida, sino también una fuente de algún tipo de placer. Pero, sea satisfactoria o problemática, esta actividad se vive individualmente. Cuando existen problemas o descontento respecto de esta actividad social –situaciones de explotación, por ejemplo–, ello no conduce a la formación de una identidad colectiva.

En contraste con lo ocurrido en países como Argentina o Chile, lo laboral por sí mismo no es un eje crítico de movilización, pero ello no implica que no sea un tema problemático. El sector minero ofrece un ejemplo pertinente. Se indicó líneas arriba que este sector tiene un alto nivel de sindicalización. En este contexto, aunque existen sindicatos y movilizaciones, estas no ocupan el imaginario académico o político de la misma forma que otros conflictos sociales. Esto es más o menos evidente si uno revisa textos publicados sobre conflictividad minera, en los que el tema central suelen ser las comunidades locales y el medio ambiente (Bebbington, Scurrah & Bielich, 2011).

Una mirada a las demandas detrás de estas movilizaciones, sin embargo, ofrece un panorama distinto. En un estudio Federico Helffgot (2013) da cuenta de cómo las problemáticas ambientales pueden utilizarse estratégicamente. Siendo legítimas en el contexto global –por ejemplo, en el marco del Convenio 169 de la OIT–, permiten avanzar a otras demandas como las laborales. Los acuerdos entre empresa y comunidad local reemplazan a aquellos entre la primera y un sindicato, pero ello no implica la desaparición del trabajo como problema. De hecho, demandas sobre empleo, salarios y condiciones de trabajo aparecen como necesaria reparación por la contaminación ambiental (Ruiz, 2015). Así, lo laboral acaba enmarcado en otros discursos.

Comprender situaciones de este tipo implica partir de la idea con la que comenzaba el texto: las relaciones de trabajo no actúan sobre un lienzo en blanco. Las redes de producción, legales e ilegales, operan sobre prácticas sociales previas que no podemos desconocer, pues de hecho son parte del mismo sistema. En el mundo urbano, las nuevas tecnologías de la información y su impacto en el mundo del trabajo ilustran parte de ello.

En el caso de plataformas como Uber, es llamativo el contraste entre el Perú y países como Chile. Mientras que en estos la aplicación ha sido recibida con críticas debido a que las asociaciones de taxistas existentes se han opuesto a su

legalización, en Lima esta ha sido aceptada, más o menos acriticamente, sin intentos de organización por parte de los choferes dentro o fuera de la plataforma. La diferencia entre estos casos tiene que ver con la existencia de gremios de taxistas antes de la llegada de la aplicación. Existe en el Cono Sur un tejido social que controla los efectos de la aplicación y que incluso puede favorecer la organización de los taxistas de empresas como Uber. En cambio, en el Perú el mercado de taxis es informal y muchos taxistas son profesionales desempleados que hacen taxi solo temporalmente. En este contexto, no ha habido capacidad de resistencia u organización.

Conclusión

En este artículo me interesó desarrollar algunas ideas respecto del mundo del trabajo peruano en las últimas décadas. Primero, se sugirió que es necesario mirar más allá de la etiqueta sobre el «neoliberalismo» y sus radicales efectos. Aunque útil para nombrar aspectos generales en la política económica reciente, esta omite la complejidad de las dinámicas laborales en el país. La lógica de la flexibilidad laboral impulsada desde los años noventa se ha insertado en arreglos organizativos e institucionales específicos. De ahí que entender los valores sobre quién debe trabajar y qué trabajo merece protección sea tan importante.

Segundo, el artículo propuso un balance respecto a cómo los últimos veinte años han generado un importante crecimiento económico que, sin embargo, no ha significado una mejora sustantiva para muchos sectores. Es desde aquí que puede entenderse que sea tan común encontrar afirmaciones que, por un lado, critican la estabilidad laboral y los privilegios de los trabajadores, junto a otras que más bien reclaman por la explotación y precariedad del trabajo. En una economía heterogénea es posible encontrar mejoras para ciertos grupos al lado de situaciones de explotación radical. Entonces, más que tomar partido cerradamente, se trata de comprender que esta situación es parte de dinámicas sociales complejas y analizar qué transformaciones han enfrentado las mismas recientemente. Al respecto, futuros trabajos podrían dar cuenta sobre los múltiples niveles en los que opera esta heterogeneidad, analizando sectores específicos de la economía.

Tercero, el artículo plantea que esta heterogeneidad genera efectos diferenciados sobre la capacidad de acción colectiva de los trabajadores. La imagen de una crisis del sindicalismo debe ser precisada, tomando en cuenta que, por ejemplo, en varios momentos de la última década, más del 50% de huelgas fue organizado en menos de un puñado de sectores. Junto a ello ha emergido un sindicalismo que se reclama apolítico, al tiempo que sectores sin tradición sindical o vínculos



a activistas de izquierda encuentran muy difícil organizarse sostenidamente. Es crucial seguir analizando la relación entre identidad individual y acción colectiva. Por un lado, no puede desestimarse la acción sindical en ciertos sectores; por otro, parece que, aunque la dimensión laboral es importante para las personas, no es un eje que las lleve a reclamar una identidad específica.

Se requieren más trabajos que continúen el tipo de interrogación hecha por Franco (1991) y Adams y Valdivia (1991) respecto de la identidad y cultura política de los trabajadores informales. ¿Se sienten emprendedores exclusivamente? ¿Bajo qué condiciones coordinan, sea a través de redes empresariales o para una acción de protesta? ¿Cuánto influyen en este hecho sus ocupaciones previas y sus vínculos a sindicatos o partidos?

Finalmente, aunque la imagen de unas islas en las que se respetan derechos laborales y los trabajadores pueden sindicalizarse, rodeadas de una mayoría de personas sin acceso a los mismos, es útil, esta también posee límites. En el caso del mundo laboral, existen varias conexiones entre espacios. Se puede pensar, por ejemplo, en la forma como el trabajo reproductivo de las empleadas domésticas más pobres puede «subvencionar» a familias con mayores recursos que trabajan en oficinas «modernas». Es vital, entonces, analizar cómo se combinan espacios de formalidad e informalidad en una sociedad que ha experimentado un enorme crecimiento recientemente.

Referencias

- Adams, N., & Valdivia, N. (1991). *Los otros empresarios: ética de migrantes y formación de empresas en Lima*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Agarwala, R. (2013). *Informal labor, formal politics, and dignified discontent in India*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Angell, A. (1980). *Peruvian labour and the military government since 1968*. (ISA Working Papers, 3). Londres: Institute of Latin American Studies.
- Arriarán, G. (2018). El ingreso bruto de la cerveza. El nexa entre la venta clandestina de cerveza y la trata de mujeres en La Pampa. *Frontera Pirata*, 19 de enero. Recuperado de: <https://fronterapirata.com/2018/01/19/el-ingreso-bruto-de-la-cerveza/>
- Balbi, C. R. (1989). *Identidad clasista en el movimiento obrero peruano*. Lima: Desco.
- Balbi, C. R., & Parodi, J. (1984). Radicalismo y clasismo en el movimiento sindical peruano. *Socialismo y Participación*, (26), 85-98.
- Bauman, Z. (2013). *Liquid modernity*. Nueva Jersey: John Wiley & Sons.
- Bebbington, A., Scurrah, M., & Bielich, C. (2011). *Los movimientos sociales y la política de la pobreza en el Perú*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Illinois: University of Chicago Press.
- Campana, D. (1999). *Libro blanco: sobre la violación de los derechos humanos, laborales y sindicales en el Perú 1990-1999*. Lima: Centro de Asesoría Laboral del Perú, Organización Regional Interamericana de Trabajadores.
- Canessa, M. (2017). Empleo y salarios en el sector exportador peruano: los regímenes laborales especiales y el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. En O. Manky (ed.), *Trabajo y sociedad: estudios del trabajo en el Perú* (pp. 58–83). Lima: Cisepa - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Carnes, M. (2014). *Continuity despite change: The politics of labor regulation in Latin America*. California: Stanford University Press.
- Cavero, O. (2017). El trabajo en una economía heterogénea y marginal: un panorama general de la situación socio-económica de los trabajadores en el Perú. En O. Manky (ed.), *Trabajo y sociedad: estudios del trabajo en el Perú* (pp. 26-57). Lima: Cisepa - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chacaltana, J. & C. Ruiz (2017). El mercado laboral peruano y el futuro del trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), 1-35.
- Cook, M. (2007). *Politics of labor reform in Latin America*. University Park, Pensilvania: Penn State Press.
- Cornejo, C. (2008). Expresiones del trabajo decente en la legislación laboral peruana. *IUS ET VERITAS*, 18(37), 132-152.
- Cueto, A., Saravia, S., & Manky, O. (2017). Un balance de los estudios laborales en Perú: 1990-2016. En O. Manky (ed.), *Trabajo y sociedad: estudios del trabajo en el Perú* (pp. 5-25). Lima: Cisepa - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- De Althaus, J. (2007). *La revolución capitalista en el Perú*. Lima: Fondo de Cultura Económica.



- De Soto, H. (1986). *El otro sendero: la revolución informal*. Lima: Instituto Libertad y Democracia.
- Federici, S. (2012). *Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*. Nueva York: PM Press.
- Fernández-Maldonado, E. (2008). Del perro del hortelano al juego del gato encerrado. Política laboral, actores sociales y empleo. En Desco (comp.), *Perú hoy. Por aquí compañeros. Aprismo y neoliberalismo* (pp. 269-287). Lima: Desco.
- Fernández Maldonado, E. (2015). *La rebelión de los pulpines. Jóvenes, trabajo y política*. Lima: Otra Mirada.
- Franco, C. (1991). *Imágenes de la sociedad peruana: la «otra» modernidad*. Lima: Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación.
- Gamero, J. (2015). *El empleo informal en el Perú*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_385762.pdf
- García Ayala, L., & Vela, J. (2015). Las «zonas» o la inesperada virtud de la anarquía. *Argumentos*, 9(1), 43-49.
- Gestión. (2018). Sunafil duplicará número de inspectores laborales a nivel nacional, ¿cuántos tendrá? *Gestión*, 6 de marzo. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/sunafil-duplicara-numero-inspectores-laborales-nivel-nacional-tendra-228703>
- Guerra García, N. (2010). *¿Dónde está la riqueza? La revolución de los emprendedores peruanos*. Lima: Planeta.
- Helfgott, F. (2013). *Transformations in labor, land and community: Mining and society in Pasco, Peru, 20th Century to the Present* (tesis de doctorado). Universidad de Michigan, Michigan, Estados Unidos.
- Laite, J. (1980). Miners and National Politics in Peru, 1900-1974. *Journal of Latin American Studies*, 12(2), 317-340.
- Manky, O. (2011). El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX. *Debates en Sociología*, (36), 107-134.
- Manky, O. (2014). Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas. *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, 19(31), 195-228.
- Manky, O. (2018). Part-time miners: Labor segmentation and collective action in the peruvian mining industry. *Latin American Perspectives*, 45(5), 120-135.
- Martuccelli, D. (2015). *Lima y sus arenas: poderes sociales y jerarquías culturales*. Lima: Cauces.
- Matos Mar, J. (1984). *Desborde popular y crisis del Estado. El nuevo rostro del Perú en la década de 1980*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Mejía, C. (2018). *El modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción del Perú entre 1992 y 2015* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2016). *Anuario estadístico sectorial*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Neves, J., Sanguinetti, W., Villavicencio, A., Vidal, Á., Balbín, E., Mejía, E. ... Marquina, K. (2011). *Comunicado: Fujimori y la destrucción del Derecho del Trabajo en el Perú*. Lima: s.e.
- Parodi, J. (1986). *Ser obrero es algo relativo. Obreros, clasismo y política*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Programa Laboral de Desarrollo/RedLat. (2016). *Trabajo decente en América Latina*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo.
- Portocarrero, G., & Tapia, R. (1993). *Trabajadores, sindicalismo y política en el Perú de hoy*. Lima: ADEC-ATC.
- Puntriano Rosas, C. (2014). Algunos apuntes socio jurídicos sobre el desarrollo de la sindicalización en el Perú durante el decenio 2000-2010. *Athina*, (11), 19-35. doi: 10.26439/athina2014.n011.2026
- Quijano, A. (1968). Dependencia, cambio social y urbanización en Latinoamérica. *Revista Mexicana de Sociología*, 30(3), 525-570.
- Quijano, A. (1977). *Imperialismo y «marginalidad» en América Latina*. Lima: Mosca Azul.
- Rebaza, K. M., & Sandoval, S. L. (2017). El rol del Estado peruano en la lucha contra la explotación laboral como forma contemporánea de esclavitud, a propósito del caso «Las Malvinas». *Persona y Familia*, 1(6), 145-163.
- Rochabrún, G. (2007). *Batallas por la teoría: en torno a Marx y el Perú (XXIX)*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Rodríguez, J., & Higa, M. (2010). *Documento del Departamento de Economía: informalidad, empleo y productividad en el Perú*. Lima: Departamento de Economía de la PUCP.
- Rojas, M. K. (2012). Vivir la ciudad desde el trabajo. Una mirada etnográfica de Gamarra. En T. Cabrera (ed.), *Perú hoy: lo urbano en el Perú* (pp. 307-335). Lima: Desco.
- Ruggeri, A. (2009). *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina*. Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- Ruiz, T. R. (2015). *Terrenos por trabajo: estrategias de inserción laboral de la comunidad campesina de Huarauca y la Sociedad Minera El Brocal* (tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Sanguinetti, W. (2012). La regulación de los efectos laborales de la subcontratación: el Perú en América del Sur. *Derecho PUCP*, 68(2012), 335-353.
- Sanguinetti, W., García, M., & Vivas, M. (2014). Efectos de los compromisos de responsabilidad social empresarial (RSE) de las empresas multinacionales en el mercado de trabajo peruano: la experiencia de Topy Top. *Economía*, 37(74), 133-161.
- Saravia, S. (2015). *¡Ahora o nunca!# HuelgaEnRipley: el caso del Sindicato Único de trabajadores del grupo Ripley SA Perú* (tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Schneider, B. R. (2013). *Hierarchical capitalism in Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Silver, B. (2003). *Forces of labor: Workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The new dangerous class*. Londres: Bloomsbury Academic.



- Streeck, W. (2010). The sociology of labor markets and trade unions. En N. J. Smelser & R. Swedberg (eds.), *The Handbook of Economic Sociology* (pp. 254-283). Nueva Jersey: Princeton University Press.
- Sulmont, D. (1984). *El movimiento obrero peruano, 1890-1980*. Lima: Tarea.
- Tilly, C., & Tilly, C. (1998). *Work under Capitalism*. Colorado: Westview Press.
- Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del derecho del trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUCP*, 68(2012), 355-382.
- Uriarte, O. E., & Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- Vildoso, C. (1992). *Sindicalismo clasista: certezas e incertidumbres*. Lima: Edaprospro.
- Yamada, G. (2004). *Economía laboral en el Perú: avances recientes y agenda pendiente*. Lima: Universidad del Pacífico.