



La conquista de la dignidad del trabajo

Denis Sulmont

Profesor del Departamento de Ciencias Sociales de la PUCP

Síntesis: El Día de los Trabajadores (primero de mayo) nos lleva a reflexionar sobre los retos actuales para asociar el desarrollo formidable de las capacidades productivas de la humanidad con un trabajo decente para todos. Esta reflexión pasa por tomar en cuenta los antecedentes de la conquista de derechos laborales, la transformación del mundo de trabajo y las actuales estrategias de promoción del trabajo decente en el escenario mundial y peruano.

La conquista del tiempo libre

La celebración del 1ro de mayo como día de los trabajadores fue propuesta por la Internacional Socialista a fines del siglo XIX, en homenaje a la gran movilización obrera por la jornada de ocho horas en los Estados Unidos, movilización que culminó exitosamente el 1ro de mayo de 1886, provocando una represión contra sus dirigentes, entre ellos los cinco “mártires de Chicago”, injustamente condenados a muerte.

En el Perú, el 1ro de mayo de 1905, la Federación de Obreros Panaderos organizó un acto solemne para celebrar por primera vez en el país el día de los trabajadores, acordando en esta ocasión iniciar una lucha común para conseguir la jornada de ocho horas. En torno a esta reivindicación unitaria, los principales núcleos obreros de la capital (textiles, portuarios, tipógrafos, etc.) empezaron a organizarse y el movimiento obrero tomó cuerpo. Las luchas culminaron en enero de 1919, en un paro general que consiguió el reconocimiento de la jornada de ocho horas en el Perú.

La limitación de la jornada laboral a ocho horas fue un paso fundamental en el progreso humano. Abrió el acceso al tiempo libre, creando condiciones para mejorar la calidad de vida familiar y personal, desarrollar actividades sociales y culturales, y asumir responsabilidades en el ámbito público. Por otro lado, la limitación de la jornada de trabajo estimuló las iniciativas empresariales para incrementar la productividad en base al uso de sistemas organizativos y técnicos más eficientes.

Hoy día, si bien la mayoría de los Estados han incorporado la jornada de ocho horas en su legislación, muchos trabajadores se ven obligados a trabajar más tiempo, recurriendo a las horas extras y la informalidad. Eso no sólo ocurre en el Perú, sino también en países desarrollados. Por ejemplo, la jornada de los peruanos que trabajan en Japón no baja de 12 horas diarias.

Conquista de derechos sociales en la sociedad industrial

Con la expansión de la producción industrial en diferentes naciones, las reivindicaciones obreras se hicieron sentir con fuerza. Los gobiernos no pudieron ignorar la cuestión social planteada por la masa de asalariados. Juristas y políticos elaboraron leyes para regular las condiciones de trabajo y establecer sistemas de previsión social. La organización sindical se afianzó por rama de actividad y a nivel nacional e internacional. Empezó a reconocerse el derecho a la huelga y la negociación colectiva. Se celebraron pactos y convenios colectivos. Los Estados asumieron un rol cada vez más activo en la atención de los derechos sociales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) creada en 1919 abrió un espacio mundial de concertación tripartita (empleadores, trabajadores, estados) mediante la cual se

aprobaron una serie de convenios y recomendaciones relativas a los principales derechos laborales. El convenio número 1 se refiere precisamente a la jornada de ocho horas.

Hitos históricos de la legislación laboral en el Perú	
1911	Ley de accidentes de trabajo
1918	Reglamentación del trabajo de la mujer y del niño
1919	Jornada del trabajo a 8 horas
1936	Inicio del Sistema de Seguridad Social.
1959	El Perú ratifica el Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y el derecho a la sindicalización.
1961	Leyes sobre jubilación y vacaciones de los obreros
1962	El Estado fija los sueldos y salarios mínimos.

En los países más industrializados, la gran expansión del empleo asalariado ha permitido que los derechos sociales asociados a dicho empleo alcancen a la mayoría de la población. En cambio, en los países menos industrializados como el Perú, donde el empleo asalariado es más restringido, gran parte de la población ha quedado amarrada a formas de subsistencia tradicional como la economía campesina y se ha visto obligada a auto-emplearse en actividades de pequeña escala y baja productividad que funcionan generalmente al margen de la legislación laboral. En este caso, el reconocimiento de los derechos sociales tiene que tomar en cuenta situaciones laborales muy heterogéneas.

Transformación actual del trabajo

Desde los años 80, el modo de desarrollo del capitalismo industrial ha enfrentado un conjunto de cambios, los que han incidido en el trabajo y los derechos sociales. Estos cambios están marcados por la liberalización de los mercados financieros y comerciales y por un proceso de globalización propiciado por la revolución tecnológica en el campo de la información y las comunicaciones. Fueron impulsados de acuerdo a una estrategia orientada hacia la privatización de la actividad económica y el cuestionamiento de la intervención del Estado.

La globalización intensifica la competencia a nivel internacional, dando lugar por un lado al “dumping social” (competencia basada en el recorte de los derechos y costos laborales) y, por otro, a la promoción de la eficiencia y la calidad de la producción, los servicios y las instituciones locales como estrategia para tener ventajas competitivas.

Los principales impactos de estos cambios en el mundo del trabajo son las siguientes:

- Se perfila una nueva estructura ocupacional. En primer lugar, los procesos automatizados llevan a reducir la mano de obra asignada a tareas manuales y rutinarias; cabe señalar, sin embargo, que estos empleos siguen siendo muy importantes en algunos sectores (por ejemplo en la industria de la confección). En segundo lugar, el recurso humano estratégico pasan a ser los trabajadores calificados, capaces de manejar información y conocimientos, resolver problemas técnicos y aportar ideas; la calidad de la educación y de la experiencia laboral se convierte en un criterio decisivo para la selección del personal. En tercer lugar, se amplían considerablemente los empleos de servicios a personas (trabajadores de salud, educación, seguridad, etc.).



- Ante los cambios constantes, las empresas propician la flexibilización de las relaciones de trabajo. Recurren para ello al contrato de trabajo a plazo fijo, temporal u ocasional, la intermediación y la subcontratación laboral, y el empleo informal. Esta flexibilización contribuye a precarizar el empleo así como el acceso a los derechos laborales y la previsión social. Dificulta la organización sindical y su capacidad de acción colectiva para defender dichos derechos. Obliga a buscar nuevas modalidades de “flexi-seguridad” del empleo (programas de reconversión laboral, actualización profesional, etc.).
- Las empresas tienden a organizarse en redes, propiciando la especialización flexible mediante la coordinación con pequeñas empresas. Las grandes corporaciones siguen dominando los eslabones estratégicos de la cadena productiva y comercial pero se abre un espacio para muchas pequeñas empresas.
- La precarización del empleo afecta a los sectores más vulnerables del mercado laboral, particularmente a los jóvenes de menor calificación que recién buscan trabajo, y a los trabajadores de mayor edad que se vuelven “obsoletos”. En las economías más desarrolladas, los excluidos del mercado laboral cuentan con un seguro de desempleo y programas de reinserción. En las economías menos desarrolladas, los excluidos no cuentan con recursos para subsistir como desempleados y deben recurrir a la solidaridad familiar, comunal o vecinal, y generar sus propias fuentes de ingresos de modo informal.
- Las transformaciones del mundo del trabajo, la flexibilización y la individualización de las relaciones laborales contribuyen a la crisis del sindicalismo. La tasa de sindicalización ha caído en la mayoría de los países del mundo. En el Perú la caída fue brutal en los años 80 y 90; actualmente, sólo el 7 % de los trabajadores de planilla está sindicalizado y tiene acceso a la negociación colectiva. No obstante esta crisis, las organizaciones sindicales siguen desempeñando un rol insustituible de representación de los trabajadores en los procesos de diálogo y concertación social.

Estructura del empleo no agrícola: Perú 2000	
Trabajadores independientes	33%
Micro empresa (hasta 5 trabajadores)	15%
Servicio doméstico	5%
Empresas (más de 5 trabajadores)	36%
Sector público	11%

Fuente: OIT.

El trabajo decente y los derechos laborales básicos en una economía global

La apertura de las relaciones comerciales y la mundialización de los procesos productivos plantean la necesidad de regular los derechos laborales a nivel internacional y así evitar el círculo vicioso del dumping social y reducir las desigualdades. Un aporte en este sentido lo constituye la campaña en pro del “trabajo decente” impulsada por la OIT.

Esta campaña se sustenta en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada por la OIT en 1998, la cual establece un compromiso para la comunidad



internacional, e involucra a los Estados, las empresas multinacionales, las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, las ONGs, la Organización Mundial del Comercio, etc. La Declaración precisa cuatro principios y derechos fundamentales, que son los siguientes:

- Libertad de asociación y libertad sindical, y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La OIT aprobó además centrar su acción en torno a cuatro objetivos estratégicos: la difusión de los principios y derechos fundamentales; la promoción del empleo y los ingresos; la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad en el trabajo, y; el diálogo social.

En el contexto actual de globalización liberal, cabe relevar una serie de iniciativas que apuntan a propiciar el comportamiento ético y la responsabilidad social empresarial. Entre tales iniciativas figuran la adopción de códigos de conducta, la evaluación y certificación social, y la movilización de los consumidores.

Pistas para el trabajo decente en el Perú

La promoción del empleo digno en el Perú no puede ser el resultado de acciones aisladas sino de un conjunto de políticas concertadas y articuladas. En este sentido, me parecen importantes los espacios de diálogo social y político constituidos a principios de la presente década; en especial, la Mesa para la Lucha contra la Pobreza, el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción de Empleo, el Consejo Nacional de Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y el Acuerdo Nacional.

El Acuerdo Nacional aprobó recientemente un Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Trabajo Digno (2005-2011) el cual define un conjunto de políticas que contribuyan al crecimiento productivo y la reducción de la precariedad laboral. Entre sus acuerdos, podemos destacar los siguientes:

- Incrementar el presupuesto de educación y elevar su nivel con el fin de promover una cultura emprendedora y vincular el desarrollo de las capacidades humanas con la inserción en el mercado laboral;
- Promover la inversión en innovación e investigación científica y tecnológica, en las empresas, universidades y organismos públicos competentes.
- Fomentar cadenas productivas con potencial competitivo que incluya a la pequeña y micro empresa, la sociedad civil y los organismos regionales.
- Propiciar que los incrementos en las remuneraciones respondan a los incrementos en la productividad de las empresas.
- Dinamizar el comercio exterior, concertar una estrategia de negociación que priorice, de acuerdo a criterios de potencial productivo, complementariedad, competitividad y gradualidad, los países y bloques de países con los que se deben lograr acuerdos.
- Fortalecer y ampliar las instancias gremiales y de diálogo y concertación, fomentando la representatividad y la participación en los gremios empresariales y laborales.



La promoción del trabajo decente en el Perú nos plantea el reto de defender y renovar profundamente la organización sindical, adecuándola a la diversidad y la evolución del mundo del trabajo. Los sindicatos deben propiciar la solidaridad entre las diferentes categorías de trabajadores (por ejemplo, entre quienes están en planilla y los subcontratados). Deben articularse con diferentes formas de asociación, abriendo espacios a los trabajadores más vulnerables. Deben contribuir de manera sostenida y creativa a la negociación colectiva y el logro de acuerdos sociales y políticos.