

ORLANDO PLAZA
Coordinador

CAMBIOS SOCIALES EN EL PERÚ 1968-2008

Homenaje a Denis Sulmont

Segunda edición

Capítulo 7



FONDO
EDITORIAL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Cambios sociales en el Perú 1968-2008

Orlando Plaza (coordinador)

© Orlando Plaza (coordinador)

De esta edición:

© Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012

Av. Universitaria 1801, Lima 32 - Perú

Teléfono: (51 1) 626-2650

Fax: (51 1) 626-2913

feditor@pucp.edu.pe

www.pucp.edu.pe/publicaciones

Cuidado de la edición, diseño de cubierta y diagramación de interiores:

Fondo Editorial PUCP

Primera edición Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas,
Políticas y Antropológicas (CISEPA), octubre de 2009

Segunda edición, marzo de 2012

Tiraje: 500 ejemplares

Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio,
total o parcialmente, sin permiso expreso de los editores

ISBN: 978-9972-42-993-4

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2012-03819

Registro de Proyecto Editorial: 31501361200248

Impreso en Tarea Asociación Gráfica Educativa

Pasaje María Auxiliadora 156, Lima 5, Perú

LA CUESTIÓN LABORAL EN EL PERÚ: CAMBIOS Y RETOS ACTUALES

Denis Sulmont

PALABRAS PRELIMINARES

Ante todo, agradezco al Departamento en Ciencias Sociales por dedicar el II Seminario Interno de Profesores de Sociología, bajo el nombre de «Cambios Sociales en el Perú: 1968-2008», a mi trayectoria y contribución académica, así como el presente libro que recoge sus aportes y reflexiones. Esta dedicatoria sorpresiva no es un gesto protocolar. Es un modo de celebrar nuestras hazañas colectivas: la exigencia de rigor teórica y metodológica, nuestro compromiso con el país y con los de abajo, con los cambios profundos. El área de Sociología de la Pontificia Universidad Católica del Perú es un milagro que hicimos posible porque nos necesitamos mutuamente, valoramos nuestras diferencias y trabajamos juntos sin petulancia. Logramos construir una comunidad intelectual de alta intensidad y larga duración, tejida de profundas amistades. Este reconocimiento es ahora para mí un valioso estímulo para culminar los trabajos que tengo pendientes, aprovechando de mi entrada en esta etapa importante de la vida, bien llamada «jubilación» en mi caso.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es un esfuerzo de reflexión sobre lo que propongo llamar la «nueva cuestión laboral». Mi propósito es ofrecer un análisis sintético de los problemas y retos actuales acerca de las relaciones laborales en el mundo de hoy, particularmente en el Perú. Estas reflexiones forman parte de un trabajo de actualización de la historia de la problemática laboral peruana, trabajo en el que estoy abocado en estos tiempos.

Considero el trabajo una actividad fundamental de la vida social, estrechamente ligado a la subsistencia de la población, al desarrollo de las fuerzas

productivas, y la capacidad de cada ser humano de producir una utilidad social y contribuir al desarrollo.

Utilizo la expresión «cuestión laboral» en un sentido deliberadamente amplio para incluir a los diferentes actores involucrados —trabajadores y empleadores, Estado y otros— y tomar en cuenta sus interrelaciones y retos históricos. La cuestión laboral implica el reconocimiento de problemas inherentes a las relaciones de trabajo en un ámbito nacional y, cada vez más, internacional.

La cuestión laboral actual es heredera de la «cuestión obrera» que emergió junto con la Revolución Industrial a fines del siglo XVIII y que se convirtió en el eje de la «cuestión social» desde entonces. La cuestión obrera expresaba un temor ante la irrupción de los obreros en el escenario social y una preocupación por el divorcio entre el trabajo y la vida familiar, el trabajo degradante de las mujeres y de los niños, las deplorables condiciones de vida de los barrios obreros que contrastaban con la riqueza generada por la industrialización. Se manifestaba una inquietud respecto a la pérdida de cohesión de la sociedad moderna (problema en torno al cual Durkheim fundó la sociología).

La «cuestión social» corresponde a la capacidad de una colectividad de garantizar a sus integrantes la cobertura de las necesidades básicas de vida. Expresa la exigencia de una solidaridad con los sectores vulnerables, sin recursos. Lo social es una construcción humana plasmada en una serie de instituciones (Castel, 1999, p. 25). El jurista italiano M. Mazziotti define los derechos sociales desde dos perspectivas: por un lado, la del ciudadano, que apunta a participar en los beneficios de la vida asociada; por otro, la del Estado que ha de cumplir con una función equilibradora de las disparidades sociales (Mazziotti, 1964, p. 804, citado por Canessa, 2006, p. 44).

Entre las respuestas a la cuestión obrera se encuentran la legislación laboral, la organización sindical, los sistemas de seguridad social; la gestión de las relaciones industriales; las políticas de fomento del empleo. Estas diferentes respuestas contribuyen al reconocimiento de los aspectos más problemáticos de las relaciones de trabajo.

Los derechos laborales se sustentan en el reconocimiento por la sociedad y el Estado de la conveniencia de compensar una situación concreta de desventaja, de proteger a los sujetos sociales más vulnerables en la relación laboral. En este sentido, los derechos laborales tienen carácter «social», distinto del derecho civil. Ese carácter social y el principio «tuitivo» es lo que recusa el neoliberalismo. Este niega la conveniencia de compensar las diferencias de poder en las relaciones de trabajo enmarcándolas en una variante de contrato civil privado. Sin embargo, la naturaleza colectiva y desigual de dichas relaciones no permite tal reducción. Por ello, la lucha social sigue vigente.

Cuadro 1
Derechos humanos en general

Derechos cívicos Libertad de residencia, de expresión de opiniones y creencias, de asociación, de trabajo; derecho a la propiedad y la celebración de contratos de propiedad.
Derechos políticos Participación en elecciones, votar y ser elegido para un cargo público.
Derechos económicos y sociales Salud, educación, vivienda, trabajo, descanso, seguridad social, nivel de vida suficiente.
Derechos del niño
Derechos de la mujer
Derechos de los pueblos y minorías

Elaboración propia

Cuadro 2
Derechos laborales

Jornada de trabajo, horas extra, descansos obligatorios.
Protección de la seguridad y salud en el trabajo.
Remuneración mínima vital.
Asignaciones familiares, gratificaciones, compensación por tiempo de servicio. Libertad sindical, negociación colectiva, huelga.
Protección social del trabajador y su familia: seguros por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, seguros sociales de salud, sistemas de pensiones.
Participación en el capital social, el directorio y las utilidades de la empresa.

Elaboración propia

Cuadro 3
Derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998)

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
La abolición efectiva del trabajo infantil.
La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Elaboración propia

Lo social implica el reconocimiento de derechos socioeconómicos asociados a una «afiliación nacional», mediante el acceso a un empleo y un ingreso salarial que permita a cada ciudadano subsistir y compartir los frutos del progreso. Varios derechos sociales tienen un alcance humano universal.

Las preguntas que nos planteamos ahora son: ¿qué balance hacemos de los logros y deficiencias respecto a la problemática laboral en el mundo de hoy, en el Perú en particular?, ¿cuáles son los problemas a los que nos enfrentamos?, ¿qué nuevas respuestas podemos ofrecer?, ¿cuáles son los retos actuales del movimiento sindical?, ¿cómo enfrentar la flexibilidad y la precariedad del empleo?

Ordenaré mis reflexiones en torno a tres puntos. El primero se refiere a los orígenes y fundamentos de la cuestión laboral; la autonomización del trabajo de la esfera doméstica y su incursión en el ámbito social; la conformación de los mercados de trabajo y la organización de los trabajadores en los centros laborales sometidos a la racionalización capitalista. Esta parte nos permitirá sustentar que el problema laboral reside fundamentalmente en la resistencia de los trabajadores ante el intento de reducirlos a mercancías y medios instrumentales; problema que plantea la necesidad de la intervención reguladora y protectora del Estado. El segundo punto analiza sintéticamente los cambios ocurridos desde los setenta: la movilización sindical y la contraofensiva neoliberal y neoconservadora que impulsa la flexibilidad de las relaciones de trabajo y la globalización, así como la reestructuración productiva y el desmantelamiento de las bases del pacto social entre capital y trabajo (pacto fordista y keynesiano, populismo desarrollista en América Latina, entre otros). Estos cambios forman parte del proceso histórico más amplio que caracterizamos como la emergencia de la sociedad postindustrial, o sociedad del saber y de las organizaciones complejas. El tercer punto se centra en el rol del sindicalismo y de los actores sociales en un mundo dominado por el poder del capitalismo, la flexibilidad y la incertidumbre. Abordaré el tema de la heterogeneidad estructural y de las estrategias de subsistencia y desarrollo relacionadas con la informalidad y las pequeñas empresas.

2. ORIGEN Y FUNDAMENTOS DE LA CUESTIÓN LABORAL

2.1 El trabajo no es simplemente una mercancía

La «cuestión laboral», hemos visto, tiene su origen en los trastornos derivados de la conformación de mercados de trabajo en los que incursionaron los trabajadores obligados a vender su fuerza de trabajo para vivir.

El problema fue tratado por Marx y Engels (1989) en los siguientes términos:

En la misma proporción en que se desarrolla la burguesía, es decir el capital, desarróllase también el proletariado, la clase de los obreros que no viven sino a condición de encontrar trabajo y lo encuentran únicamente mientras su trabajo acrecienta el capital. Estos obreros, obligados a venderse al detalle, son una mercancía como cualquier otro artículo de comercio, sujeta por tanto, a todas las vicisitudes de la competencia, a todas las fluctuaciones del mercado.

El mismo problema es tratado enfáticamente por las encíclicas papales dedicadas a la problemática social. Cien años después de *Rerum Novarum*, publicada por León XIII en 1891, Juan Pablo II, en 1991, en *Centesimus Annus*, escribe:

En el campo económico, donde confluían los descubrimientos científicos y sus aplicaciones se había llegado progresivamente a nuevas estructuras en la producción de bienes de consumo. Había aparecido una nueva forma de propiedad, el capital, y una nueva forma de trabajo, el trabajo asalariado, caracterizado por gravosos ritmos de producción, sin la debida consideración por el sexo, la edad o la situación familiar, y determinada únicamente por la eficiencia con vista al incremento de los beneficios.

El trabajo se convertía de este modo en mercancía que podía comprarse y venderse libremente en el mercado y cuyo precio era regulado por la ley de la oferta y la demanda, sin tener en cuenta el mínimo vital. Además el trabajador no tenía la seguridad de vender su propia mercancía, al estar continuamente amenazado por el desempleo, el cual, a falta de previsión social, significaba el espectro de la muerte por hambre.

Mencionaré también aquí el análisis de Kart Polanyi en su obra *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*¹.

El punto crucial es este: la mano de obra, la tierra y el dinero son esenciales a la industria; también deben organizarse mercados; en efecto estos mercados forman una parte absolutamente vital del sistema económico. Pero es obvio que la mano de obra, la tierra y el dinero no son mercancías [...] El trabajo es solo otro nombre para una actividad humana que va unida a la vida misma, la que a su vez no se produce para la venta sino por razones enteramente diferentes; ni puede separarse esa actividad del resto de la vida, almacenarse o movilizarse. La tierra es otro nombre de la naturaleza que no ha sido producida por el hombre; por último el dinero es solo un símbolo de poder de compra que por regla general

¹ La primera edición en inglés se publicó en 1957.

no se produce sino que surge a través del mecanismo de la banca o de las finanzas estatales. Ninguno de estos elementos se produce para la venta. La descripción de la mano de obra, la tierra y el dinero como mercancías es enteramente ficticia [...] La supuesta mercancía llamada 'fuerza de trabajo' no puede ser manipulada, usada indiscriminadamente, o incluso dejarse ociosa sin afectar también al individuo humano que sea el poseedor de esta mercancía peculiar [...] Privados de la cobertura protectora de las instituciones culturales, los seres humanos perecerían por efecto del desamparo social; morirían víctimas de una aguda dislocación social a través del vicio, la perversión, el crimen y la inanición. La naturaleza quedaría reducida a sus elementos, las vecindades y los paisajes se ensuciarían, los ríos se contaminarían [...] (Polanyi, 1992, pp. 81-82).

Para precisar los alcances teóricos y prácticos de la cuestión laboral es imprescindible remitirnos al estudio realizado por Bruce Kaufman: *The Global Evolution of Industrial Relations*. Elaborado a pedido de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales, este estudio fue publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2004. Se concentra en dos tipos de respuesta: el derecho del trabajo y las «relaciones industriales» que pueden definirse como los sistemas de la gestión de recursos humanos y de las relaciones entre empresas y sindicatos en las sociedades industrializadas, especialmente, en los Estados Unidos.

Kaufman analiza con detalle los principales puntos de vista y propuestas tales como: el ensayo de Charles Morrison sobre la relación capital-trabajo; el análisis marxista, la encíclica de León XIII, las polémicas con los economistas ortodoxos sobre la teoría del trabajo como *commodity*; el papel de Sydney y Beatrice Webb en Inglaterra abogando por «la democracia industrial», basada en el reconocimiento de los sindicatos y los derechos laborales; el de John Common, pionero de la corriente institucionalista en la economía y en el derecho, en los Estados Unidos².

El siguiente extracto, citado por Kauffman, de la obra de Morrison, *An Essay on The Relation between Labour and Capital*³ ilustra el propósito central de lo que llamamos «el *management* de las relaciones laborales».

Cómo mejorar simultáneamente las condiciones y bienestar de los trabajadores, integrar la parte laboral como clase en la política y economía de modo tal que no se sientan más alienados, excluidos; reemplazar la amargura y el conflicto entre capital y trabajo por la confianza y la buena voluntad; y generar mayor

² Otro promotor inesperado de la gestión y regulación de las relaciones industriales en este campo fue John D. Rockefeller, quien contribuyó al financiamiento de departamentos de formación de profesionales expertos en este campo.

³ Publicado en 1854.

progreso económico, social; estabilidad política mediante el incremento de la cooperación y la armonía entre capital y trabajo (Morrison citado por Kaufman, 2004, p. 37)⁴.

Kaufman presta una atención especial a la creación de la OIT. Recuerda cómo los países industriales experimentaron una creciente contienda laboral y polarización de clases. Las luchas sindicales y los movimientos políticos radicales cuestionaban el sistema capitalista. Esta confrontación se intensificó durante la Primera Guerra Mundial, periodo marcado por la Revolución Bolchevique en Rusia. Varios líderes estaban convencidos de que eran necesarias importantes reformas en la relación empleador-trabajador. Esta intuición llevó a la creación de la OIT en 1919. Esta organización se propuso contribuir a la paz a través del diálogo social y la aprobación tripartita de las normas internacionales del trabajo. En el preámbulo de su fundación, la OIT afirma: «el trabajo no debe considerarse simplemente como mercancía o un artículo de comercio». En 1944, la OIT aprobó la Declaración de Filadelfia que asume la perspectiva de justicia social. En 1966, suscribe el Pacto sobre derechos sociales, económicos y culturales que incluye los derechos laborales. En 1969, recibe el Premio Nobel de la Paz. En 1998, aprueba la Declaración sobre principios y derechos fundamentales que se refiere al trabajo decente en el contexto de la globalización.

2.2 El capitalismo

Fernando Braudel, uno de los historiadores más acuciosos del fenómeno capitalista, usa para caracterizarlo la imagen de un edificio de tres pisos. El primer piso corresponde a la «economía natural» o economía de mera subsistencia, en la que está inmersa la mayoría de la población del mundo. El segundo piso es el de los intercambios simples, rutinarios, de «ganancias menudas» que reproducen una división del trabajo estable. El tercer piso se refiere al capitalismo, caracterizado por la búsqueda de beneficios excepcionales, «de alto voltaje», que implican aventuras audaces y operaciones arriesgadas; es una economía inestable; accesible sobre todo a quienes manejan grandes cantidades de dinero (Braudel, 1985).

El capitalismo es un poderoso sistema de concentración de recursos. Su expansión es muy anterior a la revolución industrial. Su principal campo de acción era el comercio de larga distancia. No intervenía directamente en la organización del trabajo. Las cosas cambiaron a fines del siglo XVIII en Inglaterra cuando algunos jóvenes adinerados se empeñaron en controlar y «racionalizar»

⁴ La traducción es nuestra.

el proceso de producción, someter a los trabajadores a una división detallada del trabajo, introducir máquinas y sistemas de automatización, abriendo paso a la gran industria. Se sentaron las bases de un modo de producción muy eficiente, pero generador de grandes desigualdades.

Con estos cambios, los trabajadores llamados «obreros» que ocupaban un lugar marginal en la sociedad preindustrial, se convirtieron en protagonistas de un movimiento social de gran importancia en la sociedad industrial. Este movimiento está asociado a la conformación de la llamada «clase obrera», la cual surge en el seno de las concentraciones de trabajadores separados de los medios de producción y despojados del control del proceso de trabajo y de sus frutos. Como bien señala Alain Touraine, los integrantes de esta clase no se definen solamente por sus carencias, sino por la afirmación de su dignidad y sus capacidades frente a un poder que los niega. Por ello, los principales protagonistas de esta clase son trabajadores calificados. Por ejemplo, en el Perú, los promotores del sindicalismo en los campamentos mineros y las haciendas azucareras fueron los obreros de las maestranzas. Otra condición para la conformación de una clase obrera es el desarrollo de una conciencia de clase que combine una identidad, el reconocimiento de los adversarios y una visión global del cambio social (Touraine, Viewiorka & Dubet, 1984).

La noción de clase obrera está vinculada estrechamente al conflicto con los empresarios capitalistas; conflicto que incluye también un reto común: el desarrollo y la capacidad productiva de la sociedad, el progreso económico y social.

Una característica central del capitalismo es la gestión racional de la actividad económica orientada hacia la ganancia (Weber). El agente de esta gestión es la empresa privada lucrativa, dotada de una contabilidad que permite evaluar los costos-beneficios de sus operaciones y calcular la rentabilidad. Las condiciones de existencia del capitalismo son: la apropiación de los medios materiales de producción por empresas lucrativas privadas; la contratación de trabajadores «libres»; la organización racional del trabajo; el uso de técnicas que hagan posible el cálculo exacto; un marco jurídico que garantice los derechos de propiedad y la vigencia de los contratos; y la mercantilización de los bienes y servicios.

Gorz subraya la importancia de los límites de la racionalidad económica del capitalismo:

La historia de las sociedades capitalistas desde su nacimiento puede leerse, así como la historia primero de la abolición progresiva de unos límites que obstaculizaban el despliegue de la racionalidad económica, luego de la reimposición de límites nuevos: prohibición de la esclavitud, del tráfico de mujeres, de la

venta y trabajo de los niños, etc., hasta la reglamentación de la duración y del precio del trabajo, de la densidad del hábitat, de las normas de higiene, de los residuos contaminantes, etc. Dicho de otro modo, el problema central de la sociedad capitalista, y el envite central de sus conflictos políticos, ha sido desde el inicio, el de los límites en cuyo interior debe ser aplicable la racionalidad económica (Gorz, 1995, p. 168).

Para Schumpeter (1957), la clave del capitalismo es el empresario innovador. Este no se limita a expandir la producción utilizando los mismos parámetros productivos que antes. Introduce nuevas combinaciones de recursos y tecnologías, produciendo un proceso de «destrucción creativa», que da lugar a una situación transitoria de monopolio, fuente de enormes ganancias. Este proceso implica una sucesión de crisis sociales que afectan a amplios sectores de la población.

Los liberales caracterizan al capitalismo como «economía de mercado». El mercado se convierte en mecanismo fundamental de regulación; pero no es el único. Otra forma de regular es la autoridad empresarial, la «jerarquía» que organiza y controla directamente a los trabajadores empleados. La economía de mercado es también una economía de empresa. La cuestión laboral no se refiere solamente al problema del mercado sino al problema de la disciplina y el desempeño de los trabajadores en los centros de trabajo.

El economista Hayek considera que el funcionamiento del mercado resuelve de la mejor manera posible la complejidad de las coordinaciones en la sociedad, incluyendo la cuestión de la justicia social. Sin embargo, esta hipótesis es desmentida por la realidad donde las relaciones de poder son muy asimétricas y las desigualdades muy hondas.

Polanyi distingue tres tipos de regulación: la reciprocidad entre miembros de una familia, una comunidad o un clan, la redistribución vía el Estado y los intercambios en el mercado. Polanyi muestra que la tentativa del siglo XIX de extender la regulación del mercado a toda la vida social —incluyendo el trabajo, la tierra y la moneda— es una tentativa utópica y peligrosa que desembocó en el desempleo y una crisis social que propició el estatismo fascista en Europa.

2.3 El desarrollo industrial

La industrialización es un modo de desarrollo. Se puede describir como un proceso acumulativo de innovaciones tecnológicas y organizativas, orientado a incrementar de manera exponencial las capacidades de producción a gran escala.

Esquemáticamente, podemos distinguir dos etapas en el desarrollo del capitalismo industrial. La primera (1770-1880) está marcada por la introducción de la máquina de vapor. Los principales sectores productivos son la industria textil, los ferrocarriles y la metalurgia. La fuente de energía es el carbón. La economía peruana se inserta en esta fase mediante la extracción del guano destinado a mejorar la producción agropecuaria en Europa, la exportación de algodón, azúcar y lana, el establecimiento de algunas fábricas textiles, y la construcción de los ferrocarriles y la explotación minera. La segunda etapa (1890-1960), responde a la ampliación y diversificación de la producción y el consumo. Se multiplican las innovaciones que transforman la vida. Aparecen el automóvil y los nuevos medios de transporte terrestre, marítimo y aéreo. El petróleo se convierte en la fuente de energía estratégica. Otro elemento fundamental es la electricidad. En esta fase, Federico Taylor sistematiza la organización científica del trabajo y Henry Ford diseña la cadena de montaje.

Esta segunda etapa se profundiza durante la Segunda Guerra Mundial y luego con la guerra fría y la carrera espacial entre los Estados Unidos y la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS); el empuje desarrollista del «tercer mundo»; el «milagro japonés»; el despegue de los «tigres asiáticos». La urgencia de contar con armamentos, medios de transporte y sistemas de comunicación cada vez más poderosos estimula las innovaciones tecnológicas. El espectacular desarrollo de la aeronáutica, la computadora electrónica, las telecomunicaciones deben mucho a las sinergias entre fines civiles y militares, entre las empresas y el Estado.

2.4 Sistemas de relaciones industriales

El desarrollo industrial plantea grandes desafíos de organización y gestión. La capacidad de gestión de las organizaciones complejas se ha convertido en una exigencia fundamental para el desempeño empresarial y la administración pública. Los institutos de formación de expertos en *management* y en gestión de personal se multiplican; por ejemplo, en el Perú tenemos: IPAE, ESAN, el Instituto de Relaciones Humanas de la Universidad de San Marcos, la Facultad de Relaciones Industriales de la Universidad de San Martín de Porres, la Universidad del Pacífico, la Universidad de Piura, la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, CENTRUM-Católica, entre otras instituciones. Surgen enfoques que buscan atender el problema de las relaciones humanas en el trabajo, los sistemas sociotécnicos y los procesos de toma de decisión. Se establece la obligación de las empresas de más de cien trabajadores de contratar un profesional a cargo de una oficina de relaciones industriales. En 1982,

se funda la Asociación Peruana del Trabajo bajo la dirección de Luis Aparicio Valdés, también destacado promotor de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales, cuya creación se dio en 1966.

Estas iniciativas se enmarcan en un enfoque que considera las relaciones laborales parte de un conjunto de sistemas y subsistemas económico, cultural y psicosocial en el que se interrelacionan tres actores fundamentales: los sindicatos, el *management* y el Estado. Este campo de interacción se sitúa en un contexto conformado por tres elementos condicionantes: la tecnología, los mercados y el poder. Este esquema de interpretación fue sistematizado por John Dunlop en 1958.

2.5 El pacto fordista

La relación típica de trabajo en la sociedad industrial es la del trabajador asalariado que presta servicios a un empleador de manera continua. Como consecuencia de las luchas obreras y de la necesidad de paz social, las empresas y los gobiernos establecieron normas y procedimientos para regular el conflicto entre capital y trabajo. Un importante instrumento de regulación fue el llamado «pacto fordista»⁵, que alude al acuerdo negociado entre Henry Ford y sus obreros; según este acuerdo, el empresario accede a negociar colectivamente con los trabajadores y compartir con ellos parte de los beneficios provenientes del incremento de la productividad, aumentando regularmente los salarios. De este modo, el capital logra a la vez amenguar el descontento laboral y ampliar el mercado para los nuevos productos de consumo masivo; esta negociación tiene como condición que los trabajadores no intervengan en la gestión. El pacto fordista facilitó el crecimiento de los sindicatos, pero encausó la acción sindical hacia una orientación economista, es decir, priorizó las reivindicaciones de incremento salarial, y dejó en segundo plano las exigencias sobre las condiciones de trabajo y la participación en la toma de decisiones.

2.6 Estado protector: consenso keynesiano

En la regulación de las relaciones entre capital y trabajo intervino el Estado. Este asumió la institucionalización de los derechos laborales y las negociaciones colectivas. Los gobiernos participaron en la OIT con la finalidad de sentar la base de una normatividad laboral de amplia aceptación.

⁵ Véanse Aglieta (1984), Boyer (1986) y Lipietz (1995), investigadores de la «escuela de la regulación» en Francia.

A raíz de la crisis de 1930, el Estado desempeñó un papel más directo en la economía. Siguiendo las recomendaciones de John Keynes, varios gobiernos occidentales aplicaron políticas de inversión y gasto público destinadas a mantener el nivel de empleo y de ingresos, e incentivar la producción. A ello se sumó la expansión de los sistemas de prevención y seguridad social, así como la creación de seguros de desempleo.

2.7 Industrialización y populismo en América Latina

La producción industrial en masa y los compromisos de clase logrados en los países capitalistas desarrollados tuvieron influencia sobre los procesos de industrialización sustitutiva de importaciones en América Latina. Los regímenes desarrollistas y reformistas de 1950 y 1960 siguieron en parte el modelo de los países centrales en cuanto a tecnología, organización del trabajo, patrones de consumo e institucionalización de las relaciones laborales, pero lo hicieron en contextos nacionales diferentes, desde una situación de dependencia, en la periferia de la economía mundial.

En América Latina, el sindicalismo se configuró a través de tres momentos (Zapata, 1986): el primero llamado «fase heroica» corresponde a la irrupción del movimiento sindical desde fines del siglo XIX hasta los años posteriores a la Primera Guerra Mundial; etapa en la que las luchas obreras enfrentan una situación de total carencia de derechos laborales y empujan a las clases dominantes a tomar en consideración la «cuestión social». De esta etapa, nacen las primeras leyes protectoras y los primeros mecanismos de resolución de los conflictos de trabajo⁶.

En el Perú, la ley de accidente de trabajo se remonta a 1911; la reglamentación del trabajo de la mujer y del niño a 1918 y la limitación de la jornada de

⁶ Las protestas obreras en diversos lugares del país constituyeron un motivo de preocupación de intelectuales, periodistas, juristas y políticos. Los problemas más impactantes eran la jornada laboral y los accidentes de trabajo. Varios diputados y senadores presentaron proyectos de reglamentación. La propuesta más importante fue elaborada en 1904 por José Matías Manzanilla, profesor de la Universidad de San Marcos. Comprendía diez proyectos de ley: 1) higiene y seguridad de los trabajadores; 2) trabajo de los niños y de las mujeres; 3) descanso obligatorio; 4) horas de trabajo; 5) indemnización por accidente de trabajo; 6) contrato de trabajo; 7) contrato de aprendizaje; 8) asociaciones de industriales y obreros; 9) conciliaciones y arbitraje; y 10) Junta Nacional de Trabajo. El primer proyecto discutido por el parlamento a partir de 1905 se refería a los accidentes de trabajo. Encontró la resistencia tenaz de los representantes de la burguesía. La ley, aprobada en 1911, representa una innovación jurídica en América Latina. Dicha ley fue duramente cuestionada por los dirigentes anarco sindicales, que la consideraban favorable a los intereses de los dueños capitalistas. Véase «Abajo la ley de trabajo», publicado en *El Oprimido* (1908), reproducida en Lévano y Tejada (Comps.) (2006, p. 259).

trabajo a ocho horas a 1919. Se crean los sistemas de seguridad social a partir de 1936. En 1959, el Perú ratifica el Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y al derecho de sindicalización. En 1961, se dan las leyes sobre jubilación y vacaciones de los obreros. A partir de 1962, el Estado fija los sueldos y los salarios mínimos.

El segundo momento —llamado «fase institucional»— se desarrolla en el marco de regímenes populistas de alianzas políticas que promueven las estrategias de industrialización sustitutiva de importaciones hasta 1960. En este periodo prevalece la iniciativa de los partidos y del Estado en relación con la organización sindical. El otorgamiento de derechos y beneficios sociales (regímenes de seguridad social, aumentos salariales, etcétera) se convierte en un instrumento de movilización política.

El tercer momento llamado «fase excluyente» corresponde a los años 1970 y 1980. Se inicia con la crisis de los compromisos populistas. Esta fase está dominada por los efectos combinados de la política de ajuste y de liberalización económica; políticas que implican una desprotección de los trabajadores y la represión del sindicalismo. La aplicación más drástica de estas políticas estuvo a cargo de las dictaduras militares. Este proceso excluyente no significa la desaparición de los sindicatos. No debemos olvidar el papel que jugaron las movilizaciones sindicales en las luchas antidictatoriales y a favor de la democracia en países como Chile, Brasil y Perú.

2.8 La heterogeneidad estructural

La expansión capitalista en América Latina no logró consolidar las economías nacionales ni asegurar la subsistencia del conjunto de la población. No resolvió el problema de la discriminación hacia la población indígena, especialmente en las relaciones de trabajo, como lo expresa la figura del «cholo barato» y del gamonal. Centrado en la exportación de materias primas, el capitalismo no se interesó en propiciar una economía integrada y ampliar el mercado interno. La sustitución de importaciones encontró trabas para incursionar en la fase más difícil de producción de bienes de capital. La economía nacional quedó muy desigual y fragmentada, lo cual repercutió sobre el tratamiento de la cuestión laboral. Esta situación además coexiste con una fuerte movilidad social que se traduce en la migración, la educación, el acceso a empleos formales e informales, así como la combinación de varias modalidades de trabajo para subsistir y progresar.

En los países del primer mundo, el grueso de la población económicamente activa depende fundamentalmente de sus ingresos salariales, incluyendo fondos provisionales (ya sea públicos, asociativos y privados) para cubrir los periodos

de desempleo, enfermedad y jubilación. Los trabajadores y su familia cuentan con una protección social garantizada por el Estado, además de diversas formas de economía social y las iniciativas de la «economía social» (cooperativas, mutuales, asociaciones sin fines de lucro, etcétera)⁷.

En los países subdesarrollados del tercer mundo, los obreros y asalariados ocupados en empresas capitalistas y el Estado (administración pública) conforman una categoría laboral muy importante económica y socialmente, pero no constituyen la mayoría de la población activa. Los contingentes más numerosos están ligados a la economía campesina, y a la economía popular urbana, que abarcan las actividades informales, las micro y pequeña empresas, el servicio doméstico y otras modalidades de subsistencia y progreso.

Luis Aparicio Valdez resume el perfil ocupacional peruano del siguiente modo:

Si habláramos en forma muy esquemática, diríamos que un tercio de la población económicamente activa es asalariada; un tercio, campesinado, y un tercio, sector urbano marginal. [...] Esto nos da una idea de que nuestro país, como ya ha sido mencionado por Basadre y por tantas otras personas más, es un país escindido, en el que hay un grupo que tiene remuneraciones, que tiene un salario; e, independientemente que tenga las remuneraciones altas o bajas, es un sector protegido por la legislación laboral, con la posibilidad de acceder más fácilmente a la previsión y la seguridad social. Mientras que tenemos otro país, otro sector, que está conformado por los trabajadores campesinos, los trabajadores independientes no agropecuarios y los trabajadores del hogar, que tienen una protección legal bastante reducida. (Luis Aparicio Valdéz, intercampus de la Universidad del Pacífico, 1995)

Cabe mencionar aquí la tipología de «sociedades capitalistas» elaborada por Adolfo Figueroa. Esta tipología intencionalmente teórica y abstracta ofrece elementos importantes para entender cómo funciona la economía en determinados países concretos; especialmente el modelo de sociedad llamado «Sigma» que corresponde al caso del Perú, considerado el más complejo e inestable.

Para no caer en un determinismo estructural, este tipo de análisis debe tomar en cuenta los actores sociales, sus desafíos y luchas, conjugando el análisis sincrónico (la estructura y la dominación) y el análisis diacrónico (el proceso histórico y los cambios)⁸.

⁷ Sobre la «economía social» en los países del norte y del sur, véase Defourny y Develtere (1999).

⁸ En esta dirección apuntó el estudio interdisciplinario auspiciado por la OIT que realizamos Adolfo Figueroa, Teófilo Altamirano y yo sobre la exclusión y la desigualdad social (Figueroa y otros, 1990).

Resumen de las características de tres tipos de sociedad

En la *sociedad épsilon*, los individuos están dotados inicialmente con cantidades desiguales de activos económicos (capital físico, capital humano), pero los activos sociales están distribuidos equitativamente. Épsilon es una economía socialmente homogénea. Épsilon es también una sociedad que no está sobrepoblada. ¿Cómo funciona esta sociedad? El instrumento de extracción de esfuerzo es una tasa positiva de desempleo. Los trabajadores que incumplen con la disciplina laboral deben sufrir un costo económico, convirtiéndose el desempleo en el instrumento disciplinario. Por lo tanto, el desempleo es una necesidad para el funcionamiento del sistema. [...]

La *sociedad omega* se diferencia de épsilon en que es una economía sobrepoblada. No podría funcionar como una economía épsilon porque el exceso de oferta es mucho mayor que el desempleo necesario para mantener la disciplina laboral. El funcionamiento del capitalismo requerirá de la existencia de un sector de autoempleo para dicha fuerza laboral excedente —denominado sector de subsistencia— [...] En omega, el ingreso nacional tiene tres componentes: beneficios, salarios e ingresos del autoempleo. La asignación de la fuerza laboral incluye el empleo en el mercado laboral, el autoempleo y el desempleo. Esta economía opera con desigualdad en el ingreso. Existen dos niveles en la desigualdad. La primera es la desigualdad entre capitalistas y trabajadores; y la otra es la existente entre trabajadores: los asalariados tienen mayores ingresos que los autoempleados. Así la desigualdad es una necesidad para el funcionamiento del sistema. [...]

A semejanza de omega, *sigma* es una economía sobrepoblada. En la economía sigma los individuos participan en el mercado en una desigual dotación inicial en activos económicos y sociales. Sigma es entonces una economía socialmente heterogénea y jerárquica. Esta es su diferencia con la economía omega. Se trata de una sociedad mucho más compleja que las otras. Pues existen en ellas clases sociales y etnias. [...] Los individuos que están dotados con menores cantidades de activos políticos y culturales no solo son excluidos de los mercados básicos sino, también, de la provisión de bienes públicos básicos, tales como educación y salud y los sistemas de protección social y de justicia [...] La desigualdad es necesaria para el funcionamiento del sistema pero el grado de desigualdad que resulta del proceso económico es mayor que el necesario y genera desorden social. Sigma es una sociedad inestable.

Figuroa (2003, pp. 291-294).

Las cursivas son nuestras.

3. LOS NUEVOS GRANDES CAMBIOS

3.1 Emergencia de la sociedad postindustrial

Desde 1960, sociólogos como Daniel Bell en los Estados Unidos y Alain Touraine en Francia, hablan de la emergencia de una sociedad «postindustrial». Bell señala el tránsito de una economía dominada por la producción de bienes materiales hacia una economía de servicios (Bell, 1976). Touraine define la sociedad postindustrial como «sociedad programada», donde el eje del poder reside en el control de los aparatos de gestión económica, política y cultural. El conflicto central gira en torno a la relación entre la tecnocracia y los individuos —trabajadores, consumidores y ciudadanos— que reivindican el derecho a afirmarse como sujetos y actores (Touraine, 1978).

No hay que confundir «postindustrial» con «postmoderno». La postmodernidad corresponde a un desencanto respecto al progreso y la acción transformadora del hombre en la historia. El postindustrialismo, por el contrario, remite a una fase más avanzada de la modernidad.

Alvin Toffler (1970, 1980 y 1990)⁹ popularizó la metáfora de la «tercera ola», entendida como nueva revolución productiva, de importancia histórica comparable al nacimiento de la agricultura hace diez mil años, y a la Revolución Industrial a fines del siglo XVIII.

Peter Drucker sugiere que estamos entrando a una sociedad «postcapitalista» (1994) donde el principal medio de producción —el saber— y la principal fuente de financiamiento —los fondos de pensiones— provienen de los propios trabajadores. «[...] el desafío *económico* de la sociedad postcapitalista, escribe Drucker, será la productividad del trabajo del saber y del trabajador del saber. No obstante, el reto *social* será la dignidad de los trabajadores de servicios» (Drucker, 1994, p. 14).

El poder de la clase dirigente en la sociedad postindustrial se sustenta en la capacidad de programar sistemas complejos. Es un poder tecnocrático que abarca el conjunto de las actividades económicas, sociales y culturales (educación, salud, medios de comunicación, etcétera). El conflicto capital-trabajo no desaparece pero coexiste con otros conflictos en los que está en juego la defensa de la persona humana, la calidad de vida, el medio ambiente, los valores culturales y la libertad frente a la imposición de los aparatos controlados por las clases dominantes.

⁹ Toffler impactó el mundo de los gerentes y la opinión pública con la publicación de tres libros —*El shock del futuro* (1970), *La tercera ola* (1980) y *Cambio del poder (Powershift)* (1990)—, que se convirtieron en *best seller*.

3.2 La ofensiva neoliberal y neoconservadora

Desde fines de 1960, asistimos a una serie de acontecimientos que cuestionan el modelo de desarrollo industrial en plena expansión. Uno de los factores de cambio lo constituye el fortalecimiento de los sindicatos que se traduce en la multiplicación de las huelgas. Las reivindicaciones sindicales no se limitan a aumentos salariales; incluyen reclamos referidos a la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, la protección social y la calidad de vida y de trabajo. Además, esta movilización sindical se articula con nuevos movimientos sociales, particularmente de estudiantes y mujeres. La efervescencia social se propaga y globaliza mediante los medios de comunicación, desbordando la capacidad de control de los gobiernos. Esta situación genera una viva inquietud por parte de los empresarios y los lleva a elaborar una estrategia destinada a socavar las bases del poder sindical: cuestionando el pacto fordista, las negociaciones populistas y el rol del Estado protector, y buscando formas de flexibilizar la mano de obra. Esta reacción sentó la base de una fuerte contraofensiva neoliberal y neoconservadora. Esta contraofensiva se consolida con la victoria de Margaret Thatcher (1979) en Gran Bretaña y Ronald Reagan (1981) en los Estados Unidos. Ambos desempeñaron un papel destacado en la política de desgaste de los sindicatos y las privatizaciones; política que se vio reforzada con la crisis del socialismo real y la caída del muro de Berlín en 1989.

En medio de estas confrontaciones ocurrieron dos hechos históricos, sin duda de enorme importancia: el despliegue de las nuevas tecnologías de información y comunicación; y la globalización.

3.3 La era de la información y la globalización

En su obra titulada *La era de la información*, Castells (1998) caracteriza el gran cambio actual a partir de la combinación de los dos procesos que acabamos de mencionar: el impacto de las tecnologías y la globalización.

Una nueva economía —escribe Castells— emerge desde hace dos décadas a escala mundial. La llamo informacional y global para indicar sus rasgos fundamentales y subrayar su interpenetración. Es informacional porque la productividad y la competitividad de las unidades o agentes de esta economía (trátense de empresas, regiones o naciones) dependen esencialmente de su capacidad de generar, tratar y aplicar una información eficaz basada en el conocimiento. Es informacional y global porque, en las condiciones históricas nuevas, la productividad nace y la competencia se expresa en una red global de interacción. Ha emergido en el último cuarto del siglo XX porque la revolución de la tecnología de la información ofrece la base material indispensable para una economía de este tipo (Castells, 1998, cap. 2).

La economía global-informacional es una economía con capacidad de funcionar como una unidad de tiempo real a escala planetaria. De este modo, el capital efectúa sus transacciones las 24 horas del día en mercados financieros integrados. Los mercados laborales, en cambio, no son globales, excepto un pequeño segmento de profesionales y científicos.

La meta fundamental de los cambios organizativos, precisa Castells, fue hacer frente a la incertidumbre causada por el rápido ritmo de cambio en el entorno económico, institucional y tecnológico de la empresa, aumentando la necesidad de flexibilidad en la producción, gestión y comercialización. (Castells, 1998, p. 181)

La exigencia de flexibilidad motiva el interés por especialización flexible de la pequeña empresa (Piore & Sabel, 1990)¹⁰ y por los modelos de organización en redes. La propia gran empresa cambia su modelo de organización para adaptarse a los rápidos cambios. El principal cambio consiste en «el paso de burocracias verticales a la gran empresa horizontal».

Esta transformación se caracteriza por las siguientes tendencias: «organización en torno al proceso no a la tarea; jerarquía plana; gestión en equipo; medida de los resultados por la satisfacción del cliente; recompensas basadas en los resultados del equipo; maximización de los contactos con los proveedores y clientes; información, formación y retención de los empleados en todos los niveles» (Castells, 1998, cap. 3).

3.4 La transformación del trabajo

Los procedimientos automatizados ya ocupaban un lugar importante en la etapa anterior de industrialización, pero las nuevas tecnologías permiten desarrollarlos más extensamente. Se inventan artefactos programables capaces de realizar una serie completa de tareas complejas (por ejemplo: los tornos numéricos).

El nuevo patrón tecnológico rompe con la rigidez de la producción industrial de masa. Las máquinas polivalentes y programables hacen posible cambiar los diseños de los productos, ofrecer bienes y servicios más personalizados, adaptar cuantitativa y cualitativamente la oferta a la demanda y las fluctuaciones de los mercados.

Según Robert Reich, las categorías ocupacionales más importantes son: a) «los trabajos simbólicos-analíticos»: trabajos que requieren información y conocimientos cuya función consiste en identificar y resolver problemas, generar

¹⁰ La promoción de la pequeña empresa como agente productivo y fuente de empleo en el Perú es enfatizada por Fernando Villarán, quien siendo ministro de Trabajo cambió el nombre de esta institución, la cual pasó a denominarse Ministerio de Trabajo y Fomento del Empleo.

iniciativas e innovar; *b*) los servicios a personas, especialmente en salud y educación, cuidado de niños, ancianos y enfermos, seguridad, enseñanza; estos trabajos consisten en establecer una relación de persona a persona, comunicar, orientar y asistir; *c*) los servicios de producción rutinaria que a pesar de la automatización siguen necesitando una cantidad importante de operarios; por ejemplo: las cajas de supermercados. A estas tres categorías añadiré una cuarta: las actividades que exigen una destacada pericia mental y física, manual y corporal como por ejemplo: los artesanos, pescadores, mineros, artistas, deportistas, choferes.

La reconversión productiva transforma la estructura típica del empleo en la sociedad industrial. El obrero fabril parcelario y semiespecializado pierde el lugar central que ocupaba en esta sociedad. El trabajador decisivo hoy día pasa a ser el obrero calificado, el técnico o el profesional: un trabajador capaz de programar, controlar y asegurar el mantenimiento de las máquinas automatizadas, manejar los conocimientos, las informaciones y las comunicaciones necesarias para el funcionamiento de los procesos productivos complejos y flexibles. El trabajo moderno postindustrial revaloriza la calidad del oficio, de manera parecida a la requerida por la producción artesanal. Exige educación y preparación científica, así como la iniciativa y capacidad de atender emergencias y de coordinar.

El trabajo manual y rutinario, descalificado o semicalificado no desaparece; sigue vigente en sectores tradicionales de la producción y en muchos servicios. La modernización de los sistemas de producción concentra los núcleos de trabajadores más calificados en los lugares estratégicos de los procesos productivos y administrativos.

El mundo laboral tiende a diversificarse y segmentarse: por un lado, están los trabajadores de primera categoría, fuertemente implicados en los sistemas técnicos y administrativos, con responsabilidades y buena remuneración; por otro, están los trabajadores de segunda categoría, ocupados de manera precaria en tareas y servicios subalternos, y los trabajadores de tercera categoría, desocupados o subempleados crónicos. La discriminación entre los sexos coloca generalmente a las mujeres en la segunda categoría. También se encuentran en situación de desventaja los ciudadanos discriminados por ser migrantes, por su origen étnico cultural o por una discapacidad. Esta fragmentación no debe entenderse como algo rígido. Los trabajadores responden a estrategias personales de movilidad ocupacional, actuando para acceder a mejores oportunidades de empleo mediante la capacitación y experiencia apuntando a empleos de mayor calidad.

3.5 Globalización y derechos del trabajo

La cuestión laboral se plantea fundamentalmente en el ámbito nacional, pero desde sus inicios tuvo también un alcance internacional. Tanto los sindicatos como los gremios empresariales y los gobiernos asumieron esta dimensión, lo cual dio lugar, como hemos visto, a la conformación de la OIT. En el campo sindical se constituyeron centrales y federaciones a nivel mundial¹¹.

Dicha dimensión internacional se convierte en tema inevitable ante la expansión de las empresas multinacionales, la liberación del comercio internacional y el avance de la globalización, los procesos de integración económica, la mundialización de la producción, la creciente movilidad de las inversiones y de los bienes y servicios facilitados por la revolución tecnológica en el campo de las comunicaciones acortando las distancias, relativizando las fronteras.

Paradójicamente, esta globalización restringe la movilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos que provienen de países menos desarrollados.

La globalización ofrece grandes posibilidades de desarrollo. Pero también refuerza el poder del capitalismo a nivel mundial, debilitando los mecanismos de regulación y de reconocimiento de derechos constituidos alrededor del Estado-nación.

El enorme peso de las empresas multinacionales en las economías nacionales planteó la necesidad de promover compromisos éticos y sociales por parte de estas empresas mediante la adopción de códigos de conducta y normas sobre responsabilidad social empresarial (Campana & Mujica (Comps.), 1999)¹².

La relación entre globalización y derechos laborales ha dado lugar a una controversia respecto al problema del *dumping* social o «competencia desleal, a la baja», derivado de las diferencias de los estándares laborales vigentes entre países. Como dice Renato Mejía, «dicha apuesta, más que a una estrategia de desarrollo, arriesga la trampa de un crecimiento empobrecedor, condenando a su mano de obra a continuar siendo mano de obra barata, que puede recrear una cuestión social del tipo de la que, a fines del siglo XIX y comienzo del siglo XX, hicieron surgir el derecho del trabajo, los sindicatos y la misma OIT» (Mejía, 2008, p. 161).

¹¹ Las principales centrales sindicales a nivel mundial fueron (hasta hace poco): la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) de orientación social demócrata, la Confederación Mundial de Trabajo (CMT) de origen social cristiano y la Federación Sindical Mundial de Trabajadores (FSM) ligada a los regímenes comunistas. En el año 2006, la CIOSL y la CMT se fusionaron dando lugar a la nueva central denominada Confederación Sindical Internacional (CSI). Según sus dirigentes, esta nueva central representaría a 168 millones de afiliados provenientes de 154 países.

¹² Para evaluar la responsabilidad social se ha elaborado la norma SA8000 basada en los principios de la OIT referidos al trabajo decente, y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además de otros acuerdos internacionales.

Se trata de elegir entre dos estrategias: una centrada en el empleo de calidad que permita la mayor competitividad, y la otra que prioriza el crecimiento del empleo sin preocuparse por la calidad (De los Heros, 2008, p. 33).

Los Estados Unidos, en particular, defendieron la idea de que eran necesarias «cláusulas sociales» para protegerse frente a las prácticas que afectaban a sus sindicatos y que eran inaceptables desde un punto de vista moral. Sin embargo, la propuesta de «cláusula social» resultó de difícil aplicación, afectando a la población más pobre. Por ello, después de arduos debates, la Organización Mundial del Comercio (OMC) acordó que la instancia más pertinente para resolver el problema de la «competencia a la baja» era la OIT por contar con sus propios estándares laborales y tener los mecanismos para vigilar su cumplimiento.

Este debate plantea el problema de la especificación de los derechos laborales más importantes en relación con los derechos humanos fundamentales: tema que ha sido tratado en profundidad por Miguel Canessa en su tesis doctoral *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)* (Canessa, 2006).

Asumiendo el requerimiento de la OMC, la OIT aprobó en 1998 una declaración comprometiendo a sus miembros a «respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los Principios y Derechos relativos a los cuatro derechos fundamentales siguientes: 1) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición efectiva del trabajo infantil; y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo» (OIT, 1997).

Estos derechos constituyen la base de lo que la OIT llama «trabajo decente». El Tratado de Libre Comercio suscrito entre el Perú y los Estados Unidos en 2008, establece una cláusula social que recoge la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, y lo amplía a condiciones aceptables de trabajo con compromisos respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacionales, acceso a los tribunales y debido proceso para exigir el cumplimiento de la legislación laboral (Mejía, 2008, p. 175).

4. PROBLEMAS Y RETOS ACTUALES

4.1 El capitalismo requiere contrapeso

La globalización significa la consolidación del poder del capital a nivel nacional y mundial. Este capital está concentrado en manos de personalidades, grupos y redes articulados alrededor de intereses financieros, tecnológicos, militares que

operan de manera autónoma respecto a los estados nacionales e internacionales. Esta autonomización significa un poder sin contrapeso; un poder fáctico difícil de identificar y regular.

Como hemos visto, el poder de las clases dirigentes no se sustenta solamente en el control de medios de producción industriales, sino también en el dominio de los conocimientos y de los medios de comunicación. Es un poder fluido, sustentado en la capacidad de manejar lo complejo y adaptarse a los cambios.

4.2 Flexibilidad y seguridad

Una cuestión que merece especial atención es la flexibilización de las relaciones laborales, la precarización del empleo y la inseguridad en la que se encuentran los trabajadores.

En el Perú se evalúa que solo alrededor del 8% de la PEA cuenta con un contrato de trabajo a tiempo indefinido; y la gran mayoría de los asalariados no tienen una relación laboral estable.

El modelo típico de relaciones laborales en la sociedad industrial era un trabajo salariado a tiempo completo relacionado de manera continua con un único empleador; un trabajo que daba acceso a beneficios sociales y era relativamente protegido frente al despido arbitrario. Este modelo se resquebraja a partir de la crisis del capitalismo en 1970.

El nuevo modelo responde a la necesidad de flexibilidad reclamado por los empresarios: propicia un tipo de empleo eventual y una amplia libertad del empleador respecto a la contratación y despido de los trabajadores y los cambios en el contenido de su labor. Fomentan la terciarización del empleo a través de los subcontratistas, los *services* y las cooperativas de trabajo¹³.

Este modelo implica la «externalización» de las relaciones laborales. Apunta a debilitar el colectivo de trabajo y socavar el poder sindical. Responde a la fase de crisis de productividad del capital y la agudización de la competencia en el escenario mundial.

La flexibilidad se ha convertido en una exigencia categórica de los empleadores; siendo una fuente de angustia para la mayoría de los trabajadores que insisten en el reconocimiento de la estabilidad en el trabajo.

¹³ La terciarización del empleo se ha extendido de manera alarmante en el sector minero en el Perú. En su n° 2, la revista *Bajo la Lupa* (2007) estima que de los 101 000 trabajadores del sector, apenas el 36% está en planilla, mientras que el 64% restante está contratado de manera indirecta a través de los *services*. Se constata, además, que la mayoría de los accidentes fatales en la minería desde 2000 tuvieron como víctimas a trabajadores de los *services*.

Hoy día, nadie cuestiona la necesidad de flexibilidad de las empresas. Sin embargo, la inestabilidad laboral sigue siendo un problema crucial.

La seguridad es un requerimiento persistente de quienes viven, fundamentalmente, de sus ingresos salariales. En el contexto laboral actual se hace imprescindible inventar nuevas formas de seguridad compatibles con la indispensable flexibilidad de las relaciones de trabajo. De ahí el interés por la experiencia de «flexi seguridad» en Dinamarca.

El sociólogo Richard Sennett centró su análisis de las relaciones laborales en torno al tema de la precariedad. El nuevo modelo de trabajo se aleja de las carreras bien definidas. Sennett habla de un capitalismo de corto plazo. La experiencia vivida del trabajo está marcada por una tensión extrema entre exigencia de competitividad y el horizonte de la precariedad. La seguridad del trabajo descansa sobre estrategias de desarrollo personal. Un joven diplomado de nivel medio debe prepararse a cambiar de empleador por lo menos doce veces en su vida profesional (Sennett, 1998, p. 41).

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) intenta promover la «flexi seguridad» en América Latina, según las características propias de cada país. Su propuesta se sostiene en tres pilares: *a)* la regulación del mercado de trabajo, *b)* los sistemas de protección contra el desempleo y *c)* las políticas activas del mercado laboral (CEPAL, 2008, p. 10).

Según el economista Peter Auer, analista de la OIT, la promoción de la «flexi seguridad» comprende los siguientes componentes: *a)* acuerdos contractuales, *b)* políticas activas de mercado laboral que ayuden a las personas a hacer frente al cambio rápido, periodos de desempleo, reintegración y transición a nuevos empleos, *c)* sistemas de aprendizaje vitalicio, garantizando la «empleabilidad» de todos los trabajadores y mantener los niveles de productividad, *d)* sistemas de seguridad social que proveen apoyo salarial adecuado, *e)* diálogo social solidario y productivo (Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo, 2008, p. 619).

4.3 Vigencia del sindicalismo

El sindicalismo es una forma de acción colectiva de trabajadores asalariados que buscan conformar una fuerza común frente a los empleadores para hacer valer sus intereses y sus derechos. El sindicalismo articula tres funciones: *a)* representar intereses, reivindicaciones y aspiraciones de un conjunto de trabajadores; *b)* contribuir a la regulación de las relaciones laborales, agrupando las demandas y participando en la negociación colectiva y en la solución de los problemas; *c)* constituir un grupo social y fomentar la cooperación y solidaridad entre sus miembros (Rosanvallón, 1988).

El fenómeno sindical expresa la existencia de un conflicto y una desigualdad inaceptable en las relaciones de trabajo. Apunta a negociar y lograr una solución. Se apoya en tres derechos fundamentales: la huelga, la asociación y la negociación colectiva. Tiene un carácter corporativo en la medida en que aglutina a determinados grupos o categoría de trabajadores, pero se convierte en portavoz del conjunto de los asalariados y del mundo del trabajo en general.

El derecho laboral se ha ido construyendo a partir de pequeños derechos ganados de manera progresiva por la lucha sindical. Estos derechos se plasman en convenios colectivos y leyes. De este modo, las conquistas fragmentadas tienden a generalizarse, convirtiéndose en derechos válidos para sectores sociales más amplios. Para que ello ocurra es necesario conjugar la acción sindical y política. Ambas son importantes para compatibilizar y defender los derechos conquistados y garantizar su aplicación.

Un aspecto central del sindicalismo es la capacidad de negociación, la que implica la existencia por lo menos temporal de una relación de mutua dependencia. El conflicto laboral no se puede definir en términos de guerra donde prevalece el objetivo de aniquilar al adversario. Empleadores y empleados, trabajadores y empresarios se necesitan mutuamente y por lo tanto se ven obligados a negociar. El objeto mismo de la negociación consiste en definir un interés común, un reto compartido y una regulación conjunta.

El sindicato constituye un «contrapoder» que contribuye a equilibrar los poderes fácticos de los empleadores. Es un contrapoder molesto, frecuentemente afectado por el caudillismo de los dirigentes, pero es un contrapoder necesario.

La organización sindical en el Perú tuvo un importante desarrollo en la primera etapa de conformación de los núcleos obreros al principio del siglo XX. Luego de un largo periodo de represión, se expandió notablemente, en los años 1950-1960, marcado por la diversificación de la economía, el empleo asalariado y la migración hacia las grandes ciudades. Los sindicatos tuvieron poca capacidad de presión económica directa sobre las empresas: la amenaza del despido y el autoritarismo patronal; por un lado, y la precariedad de las garantías legales; por otro, llevaron a los líderes sindicales a politizar su estrategia de lucha, dirigiéndola hacia el gobierno, amenazando su estabilidad mediante no tanto la interrupción del trabajo sino las protestas sociales: movilizaciones callejeras, marchas de sacrificio, huelgas de hambre, cierre de carreteras, etcétera (Payne, 1965).

El sindicalismo jugó un papel importante en los intensos procesos políticos y sociales de los años 1968-2008, que abarcan el derrumbe del Estado oligárquico que se concreta con el golpe militar de Velasco, la nacionalización del petróleo, la reforma agraria, la inesperada reforma laboral orientada hacia la cogestión y la autogestión; el proyecto de desarrollo industrial y de institucionalidad corporativo

impulsado por el gobierno de la Fuerza Armada; la temprana frustración de este proyecto ante el embate de la crisis de la deuda externa y las masivas respuestas a las medidas de ajuste; la reinstauración de la institucionalidad democrática con los gobiernos de Belaúnde y García; la ampliación del espacio político de las izquierdas a nivel nacional, local y regional; la irrupción de la violencia propiciada por Sendero Luminoso y el MRTA; y la ofensiva neoliberal.

El gobierno de Velasco tuvo una marcada incidencia respecto a la cuestión laboral. Entre sus principales iniciativas están la estatización de las empresas estratégicas, la constitución de las cooperativas agrarias de producción y las comunidades industriales, la ley de estabilidad laboral y el reconocimiento oficial de los sindicatos. Este ambicioso proyecto chocó con la oposición frontal del grueso de los empresarios. También se enfrentó a una parte importante de los dirigentes sindicales «clasistas» relacionados con los partidos de izquierda, que reivindicaban su autonomía de clase respecto a las reformas corporativas del régimen militar¹⁴.

La segunda fase del gobierno militar encabezada por Morales Bermúdez dio inicio a los paquetes de medidas de ajustes. Las manifestaciones de protesta sindical y popular se masificaron y desembocaron en el paro del 19 de julio de 1977. El gobierno militar respondió autorizando el despido de los dirigentes sindicales comprometidos con el paro; medida que afectó a más de cuatro mil dirigentes. En esta coyuntura, el gobierno militar anunció el proceso de transferencia del poder a los civiles.

En la década de los ochenta, prosiguieron las medidas de ajuste, generando una recesión con inflación que tuvo un efecto dramático sobre el empleo y los salarios reales, elevó el nivel de pobreza en el país, provocó la expansión masiva de la informalidad y desgastó el sindicalismo (Balbi, 1993; Parodi, 1986; Portocarrero & Tapia, 1992). Muchos trabajadores asalariados tanto del sector privado como del público tuvieron que implementar una estrategia de subsistencia, basada en el autoempleo y el pluriempleo.

Muchos optaron por buscar trabajo en el extranjero. En esos años, asistimos al fuerte incremento de la participación de las mujeres en la PEA.

¹⁴ La denominación clasista está profundamente arraigada en la historia del movimiento laboral en el Perú. Fue acuñada en la época del anarco-sindicalismo y de la propaganda socialista de José Mariátegui en los sindicatos. Es retomada por las corrientes sindicales que desde fines de los cincuenta desplazan el liderazgo aprista y se acercan a la izquierda. «El clasismo» se consolida como orientación mayoritaria del movimiento sindical en la década de 1970, convirtiéndose en patrimonio de un campo popular más amplio. Gonzalo Portocarrero y Rafael Tapia lo enfocan como una orientación motivadora de la acción basada en la indignación producida por la conciencia de tener derechos y la vivencia de la discriminación (Portocarrero & Tapia, 1992, p. 18).

El accionar de Sendero Luminoso y el Movimiento Revolucionario Túpac Amaru (MRTA) introdujo un nivel de violencia sin precedente en el país, desafiando la perspectiva de democracia. Entre las víctimas de esta violencia, se encuentran empresarios y dirigentes sindicales. A fines de los ochenta, Sendero Luminoso intentó penetrar en el movimiento sindical. El asesinato de dirigentes y el uso de medidas intimidatorias como los «paros armados» reforzaron el amplio rechazo a esta tentativa¹⁵.

Los paros nacionales se multiplicaron, pero con resultados cada vez más restringidos. Junto con las centrales sindicales, los frentes de defensa constituidos en las provincias tuvieron un protagonismo creciente.

En los años noventa, el gobierno de Alberto Fujimori promulgó un conjunto de dispositivos legales orientados a flexibilizar el empleo y restringir la capacidad de acción colectiva de los trabajadores, particularmente el decreto legislativo 728, llamado «Ley de fomento del empleo» (1991) y el decreto ley 25593, referido a «las relaciones colectivas de trabajo» (1992). Este último fue objeto de numerosas observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. La contrarreforma laboral neoliberal fue drástica y se impuso sin debate político público¹⁶.

Entre 1990 y 2007, la tasa de sindicación (trabajadores afiliados/PEA asalariada urbana) se redujo de 21% a 8%¹⁷. A fines de los noventa, el total de sindicalizados detectados por la Encuesta de Hogares a nivel nacional era apenas 53 000 trabajadores en las empresas privadas y 167 000 en el sector público (Convenio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo–Instituto Nacional de Estadística e Informática, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre 2000). Recién a principios de este siglo, durante los gobiernos de Valentín Paniagua y de Alejandro Toledo, se produce un leve repunte del movimiento sindical. Hoy día, los sindicatos más poderosos se encuentran en las empresas mineras y de hidrocarburo, el sector de construcción civil, las telecomunicaciones y los servicios básicos de agua, electricidad, transporte, salud y educación.

4.4 La concertación sociolaboral

En el 2001, el gobierno de Paniagua propició una instancia de concertación social en el país a través de la conformación del Consejo Nacional de Trabajo. Seguidamente, el gobierno de Toledo instala el Acuerdo Nacional de 2002.

¹⁵ Véase Comisión de la Verdad y Reconciliación (2003 vol. 5, pp. 194 y ss. y pp. 460 ss.).

¹⁶ Sobre la reforma laboral fujimorista, véase Canessa (1999).

¹⁷ Sobre la tasa de sindicalización, véase Yépez y Bernedo (1986); Figueroa y otros (1990); Sulmont (2006, pp. 100); *Bajo la Lupa 2* (2007).

El Consejo Nacional de Trabajo (CNT) está concebido como órgano consultivo del Ministerio de Trabajo, encargado de discutir y concertar políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y protección social, revisar proyectos de leyes y pronunciarse sobre propuestas en debate. Se le asignó también la función de participar en la regulación de la remuneración mínima.

El CNT constituye una instancia de concertación tripartita, en la que participan, con igual calidad de voto, representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores. El consejo incluye además, con voz sin voto, a representantes de organizaciones sociales vinculadas a la problemática laboral. Los trabajadores están representados por cuatro centrales sindicales (Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Central Única de Trabajadores (CUT), Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CAT) y Central de Trabajadores del Perú (CTP)), y los empleadores por cinco gremios afiliados a la CONFIEP y dos gremios independientes (la Sociedad Nacional de Industrias y la Cámara de Comercio de Lima). Poco después, se acordó incorporar a la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales (APEMIPE), la Asociación de Exportadores (ADEX) y los Conglomerados de Pequeña Empresa en el Perú.

El eje de la intervención del Consejo fue la discusión y la aprobación de propuestas consensuadas respecto a los proyectos de ley en debate, en especial el proyecto de Ley general de trabajo. Entre los resultados más destacados de esta intervención, cabe mencionar la aprobación de la Ley general de inspecciones y defensa del trabajador (2001), la ley que regula la actividad de las empresas de servicios y cooperativas de trabajadores (2002), la ley que levanta las observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical a la Ley de relaciones colectivas de trabajo (2003), y la ley que regula las actividades de capacitación (2004).

El debate sobre la Ley general de trabajo iniciado en 2002 en el CNT se dilató. Los consejeros lograron ponerse de acuerdo sobre la gran mayoría de los puntos. Pero quedaron sin resolver algunos temas sensibles; particularmente la negociación colectiva por rama de actividad y el tratamiento del despido arbitrario. En mayo de 2005, ante el entrampamiento de la discusión, las centrales sindicales acordaron su retiro temporal del CNT, pidiendo al Ejecutivo y a la comisión de trabajo del Congreso que resuelvan los puntos controvertidos y den curso a la aprobación de la ley. En cambio, los representantes empresariales plantearon que el debate continúe en el CNT exigiendo la aprobación por unanimidad.

Los dirigentes sindicales tienen una posición ambivalente respecto a su participación en la concertación. Es importante para ellos ser reconocidos en la escena oficial como representantes e interlocutores sociales válidos; reconocen que el consejo atendió algunas de sus demandas; pero no quieren prestarse al juego de los gremios empresariales. Condicionaron su presencia en el CNT a la solución

de ciertos conflictos emblemáticos. Es así que, en julio de 2002, las cuatro centrales se retiraron ante el despido de 480 trabajadores de la empresa Telefónica. El consejo quedó paralizado durante tres meses, hasta que el Tribunal Constitucional ordenara la reposición.

Los principales líderes sindicales siguen con un discurso de confrontación. Sin embargo, vienen prestando un mayor interés a la concertación. La preocupación de la CGTP y de las demás centrales es demostrar su capacidad de convocatoria y de movilización social, con el fin de mejorar la correlación de fuerza en su favor en las negociaciones. Al respecto, la CGTP señala:

Nos reiteramos en el aspecto central de nuestra táctica que se basa en que la participación en los espacios de diálogo y la defensa de nuestra propuesta se cimientan sobre las acciones de masa y medidas de fuerza como son las marchas, movilizaciones, concentraciones, mítines, paros y huelgas cuando estas sean necesarias o la situación lo exija, desarrollando primordialmente un rol centralizador de las luchas populares. (CGTP, *Memoria 2004*)¹⁸

A esta estrategia responde la convocatoria a movilizaciones y paros nacionales. El paro nacional del 14 de julio de 2004 merece una atención especial¹⁹. Fue la primera protesta nacional organizada por las dirigencias sindicales después del paro convocado por la CGTP el 28 de abril de 1999. Se gestó en un contexto de multiplicación de luchas sectoriales, locales y regionales, con bloqueos de carreteras y actos de violencia. Remite a una plataforma muy amplia: convocatoria a una asamblea constituyente; cambio en la política económica; lucha contra la corrupción; y atención inmediata a las demandas laborales y sociales, regionales y locales.

El paro fue contundente en las principales ciudades del interior del país. Fue significativo también en Lima. Contrariamente a los pronósticos, se llevó a cabo de manera pacífica; los dirigentes demostraron su capacidad de movilizar a amplios sectores y expresar sus reclamos sin desborde de violencia.

4.5 Los trabajadores de la economía informal y las pequeñas empresas

Un importante tema en debate lo constituye la representación de los intereses de los trabajadores vinculados a la informalidad y la pequeña empresa. La categoría de empleo informal fue definida estadísticamente como la suma de cuatro rubros:

¹⁸ Citado por Vildoso (2004, 9).

¹⁹ Sobre este paro, véase la monografía realizada para el curso Sociología de las Organizaciones de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú por Ana Inés Corzo, Gianina Pastor, Sofía Vera y Rodrigo Barrenechea (2005).

los trabajadores independientes no calificados, los trabajadores familiares no remunerados, los trabajadores de las microempresas y los trabajadores del hogar. Este conglomerado representa más de la mitad del empleo total en el Perú. La dispersión en la que se encuentran sus integrantes hace prácticamente imposible su coalición sobre la base de relaciones colectivas de trabajo. A partir de los años ochenta, la pequeña y «micro» empresa se han expandido, constituyendo una gran variedad de gremios. Como hemos visto, el CNT acordó incorporar a dos representantes de este sector. En la mesa de concertación, esos representantes se colocaron al lado de los empresarios.

La problemática de la «informalidad» se precisó a principios de los setenta a raíz de un estudio auspiciado por la OIT sobre el desempleo en Kenia, en el que el antropólogo Keith Hart analiza cómo los asalariados urbanos completan sus remuneraciones recurriendo a «oportunidades informales de ingresos». Desde entonces, la OIT entiende la informalidad como el conjunto de unidades de pequeña escala que desarrollan actividades que pueden emprenderse con escasos recursos (Tokman, 2004).

La informalidad remite también a las actividades, personas y entidades que operan al margen de la estándares de organización de la normatividad legal oficial (registro, obligaciones tributarias y laborales y otras). Gran parte de las prácticas informales responden a la estrategia de grupos de escasos recursos, que intentan abrirse campo en la economía y la sociedad. Forman parte del «desborde popular» del cual habla Matos Mar (1984) y del «otro sendero» promocionado por Hernando de Soto (1987).

Como remarca la OIT, las prácticas informales no se circunscriben solo a las organizaciones de pequeña escala dedicadas a actividades de subsistencia. Ocupan un lugar importante también en empresas medianas y grandes altamente rentables. Por ejemplo, muchas de las nuevas empresas agroexportadoras incumplen con registrar en planilla a los trabajadores temporales y pagar los beneficios que les corresponden (Inspección de la Dirección Regional del Trabajo de Ica, 2005).

A principios del siglo XXI, la OIT, en el marco de su campaña respecto al «trabajo decente para el siglo XXI», abandonó el concepto de «sector», reemplazándolo por el de «economía informal», que comprende además de las cuatro categorías mencionadas, la de «los trabajadores sin protección», independientemente de si están en grandes, medianas o pequeñas empresas.

La informalidad encubre también a muchos negocios considerados ilícitos por la ley, tales como el contrabando, la venta de autopartes robadas, la piratería de libros y discos compactos, que son tolerados con la complicidad de los clientes y de las autoridades locales.

La incorporación de la micro y pequeña empresa en la concertación plantea el delicado problema de legalizar la diferencia de los derechos laborales en el país. Este problema ha sido ardorosamente debatido en el proceso de elaboración de la Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, ley MYPE, promovida por el Ministerio de Trabajo y aprobada por el Congreso en julio de 2003 (ley 28015)²⁰.

Esta ley es aplicable a un universo muy amplio de empleadores y trabajadores. Establece un régimen laboral especial de naturaleza temporal de cinco años para las microempresas, con el propósito de hacer efectivo el disfrute por parte de los trabajadores de algunos derechos mínimos esenciales: salario mínimo, vacaciones (quince días), acceso al seguro de salud y régimen pensionario. Exonera al empleador del sobrepago por trabajo nocturno, y reduce el monto de la indemnización en caso de despido. Promueve la inspección del trabajo en las pequeñas y medianas empresas (PYME).

La ley PYME suscitó polémicas. Varios analistas señalan el peligro de «pymetizar» la cuestión laboral, nivelando hacia abajo los derechos y beneficios sociales del conjunto de trabajadores. El régimen laboral especial puede inducir a las medianas y grandes empresas a subdividirse. Carmen Vildoso, viceministra de Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa, involucrada en la gestación de la ley señala: «El problema de este debate es que todo el mundo opinaba, menos los trabajadores de las micro-empresas que —como se sabe— no tienen organizaciones que los representen» (Vildoso, 2004, p. 57).

A fines de 2004 y principios de 2005, voceros del Ministerio de Economía y de los gremios empresariales propusieron hacer extensivo el régimen laboral de las MYPES a los nuevos trabajadores contratados por las empresas en general. Esta propuesta suscitó el rechazo de los dirigentes sindicales y del Ministro de Trabajo de entonces, Javier Neves.

5. CONCLUSIÓN

Hemos visto que la cuestión laboral nace a partir de la afirmación de la dignidad de los trabajadores como seres humanos que se niegan a ser tratados como mercancía y como simple medio para fines ajenos.

A través de arduos conflictos, dicha cuestión se ha plasmado en un conjunto de instituciones y modalidades de regulación. Este proceso dio lugar al reconocimiento de una nueva generación de derechos —llamados «económicos y sociales»— enraizados en los derechos humanos en general. Las repuestas a los problemas

²⁰ Sobre esta discusión, véase Vildoso (2004).

laborales se han enmarcado principalmente en el ámbito del Estado-nación, adecuándose a los regímenes políticos y los niveles de desarrollo de cada país.

La cuestión laboral se ha institucionalizado también a nivel internacional. La OIT abrió un espacio de negociación tripartita y propició la aprobación por los países de un conjunto de convenios y recomendaciones en materia laboral. Sin embargo, carece de poder de coacción política sobre los estados para hacer respetar los acuerdos. Su influencia proviene del compromiso moral de sus miembros.

Hoy la dimensión internacional de las políticas laborales y particularmente las de China y los países emergentes tienen una importancia crucial debido a la globalización de la economía, la intensificación del comercio mundial y los tratados de libre comercio. Tanto las empresas como los Estados y las regiones buscan posicionarse en los mercados, mediante dos tipos de estrategias paralelas o combinadas: el incremento de eficiencia sistémica fundada en la calidad del personal, la tecnología y la organización, por un lado, y, por otro lado, la reducción de los costos laborales.

En el Perú, la nueva cuestión laboral no puede dissociarse de las luchas por reducir la pobreza y las desigualdades, fortalecer la democracia e impulsar el desarrollo humano. Ello supone un cambio histórico de carácter cultural y político: acabar con el paradigma del «cholo barato» y contribuir a la vigencia de los derechos laborales básicos en el ámbito mundial.

Como conclusión, señalaré los lineamientos sindicales siguientes:

1. Reconocer que el sindicalismo, no obstante sus crisis, sigue vigente como uno de los contrapesos al capitalismo extremo que domina en el mundo globalizado.
2. Responder a la diversidad de las situaciones de trabajo, incluyendo la de los trabajadores subcontratados y PYMES. Hacer de los sindicatos escenarios de debates democráticos y constructivos.
3. Encarar el problema de la inseguridad ocupacional mediante la regulación del despido y la promoción de la formación laboral permanente, así como la generalización de sistemas de previsión social.
4. Precisar los alcances de la responsabilidad empresarial, armonizando los intereses económicos, sociales y ambientales en coordinación con los sectores implicados a nivel local y nacional.
5. Promover formas de cogestión de trabajadores, y de vigilancia de los trabajadores de la calidad de los bienes y servicios ofrecidos y las condiciones laborales y ambientales en las que son producidos.
6. Propiciar la negociación colectiva articulada.

7. Participar en la concertación laboral y valorar el diálogo social.
8. Culminar la aprobación de la Ley General del Trabajo.
9. Sostener ante la opinión pública la legitimidad de las luchas sindicales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aglieta, Michel & Antón Brender (1984). *Les métamorphoses de la société salariale*. París: Calmann-Lévy.
- Arce Ortiz, Elmer (2005). *Diálogo social y libertad sindical en el Perú*. Lima: Departamento de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo(2008). *Relaciones laborales en el mundo. 43 Estudios en homenaje al profesor Luis Aparicio Valdez*. Lima: Grijley.
- Balbi, Carmen Rosa (1993). Sindicalización y flexibilización en el mercado de trabajo en el Perú. Su impacto en el Perú. *Debates en Sociología*, 19, 91-117.
- Bell, Daniel (1976). *El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de prognosis social*. Madrid: Alianza.
- Bernedo Alvarado, Jorge & María Bastidas (2000). *Sindicatos en el Perú. Agenda para el cambio*. Lima: Fundación Friedrich Ebert.
- Boyer, Robert (1986). *La théorie de la régulation*. París: La Découverte.
- Braudel, Fernando (1985). *La dinámica del capitalismo*. Madrid: Alianza.
- Calero, Fernando (Coord.) (1988). *Nuevos retos del sindicalismo*. Caracas: International Legume Database & Information Service – Nueva Sociedad.
- Campana Zegarra, David & Javier Mujica Petit (Comps.) (1999). *Códigos de conducta y normas sobre responsabilidad social empresarial. Un desafío para la competitividad en la economía global*. Lima: Centro de Asesoría Laboral del Perú.
- Canessa Montejo, Miguel (1999). *La flexibilización laboral en el Perú: la precarización de las relaciones de trabajo en los noventa*. Tesis de licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Canessa Montejo, Miguel (2006). *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú – Programa Laboral de Desarrollo.
- Cárdenas, Gerardo (1983). *El sector de economía social en el Perú. Cooperativas y empresas autogestionarias*. Lima: Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación.
- Castel, Robert (1997). Trabajo y utilidad para el mundo. *Revista Internacional del Trabajo*, 115(6), 671-678.
- Castel, Robert (1999). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. París: Gallimard.
- Castells, Manuel (1998). *La sociedad red*. Madrid: Alianza.

- Castillo Mendoza, Carlos Alberto (Coord.) (1999). *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico*. Madrid: Pirámide.
- Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) (2004). *Memoria anual*. Lima: Confederación General de Trabajadores del Perú.
- Comisión de la Verdad y Reconciliación (2003). *Informe Final* (Vol. 5). Lima: CVR.
- Comisión Económica Para América Latina (2008). *Los mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economía global: experiencias y perspectivas de América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina.
- Corzo, Ana Inés y otros (2005). *Divergencias y confluencias dentro de la CGTP: el caso del paro nacional del 14 de julio del 2004*. Monografía del curso Sociología de las Organizaciones. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- De los Heros, Alfonso (2008). Teoría General del derecho del trabajo. En Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo, *Relaciones laborales en el mundo. 43 Estudios en homenaje al profesor Luis Aparicio Valdez*. Lima: Grijley.
- Defourny, Jacques & Patrick Develtere (2000). *Origines et contours de l'économie sociale au nord et au sud*. Liège: Centre d'Économie Sociale Université de Liège.
- Dombois, Rainer & Ludger Pries (2000). *Relaciones laborales. Entre mercado y Estado. Sendas de transformación en América Latina*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Drucker, Peter F. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Dunlop, John (1958). *Industrial Relations System*. Harvard: Harvard Business School Press Classics.
- Fernández Maldonado Mujica, Enrique (2008). *Derechos laborales y acuerdos de libre comercio. TLC con los Estados Unidos y Acuerdo de Asociación Unión Europea-Comunidad Andina*. Lima: Centro Peruano de Estudios Sociales.
- Ferrajoli, Luigi (2001). *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. Madrid: Trotta.
- Ferro Delgado, Víctor (Coord.) (2001). *Balance de la reforma laboral peruana*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Figuroa, Adolfo, Teófilo Altamirano & Denis Sulmont (1990). *Exclusión social y desigualdad en el Perú*. Lima: Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo.
- Figuroa, Adolfo (2003). *La sociedad sigma. Una teoría del desarrollo económico*. Lima y México D. F.: Fondo Editorial PUCP – Fondo de Cultura Económica.
- Figuroa, Adolfo (2008). *Nuestro mundo social. Introducción a la ciencia económica*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Garavito, Cecilia (2005). Sindicatos y diálogo social. *Palestra, Portal de Asuntos Públicos de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperado de <<http://palestra.pucp.edu.pe/index.php?id=176>>.
- Garza, Enrique De La (1999). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

- Gorz, André (1995). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid: Sistema.
- Kaufman, Bruce E. (2004). *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the Lira*. Génova: International Labour Organization.
- Lévano, César & Luis Tejada (Comps.) (2006). *La utopía libertaria en el Perú. Obra completa*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Lipietz, Alain (1995). *El padre y la madre de la riqueza: trabajo y ecología*. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC.
- Lucerna, Héctor (2004). *Relaciones de trabajo en el nuevo siglo* (2a ed.). Caracas: Fondo Editorial Tropykos.
- Marx, Karl & Friedrich Engels (1989[1848]). *El manifiesto comunista*. México D.F.: Grijalbo
- Matos Mar, José (1984). *Desborde popular y crisis del Estado. El nuevo rostro del Perú en la década de 1980*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Mejía Madrid, Renato (2008). El debate de la cláusula social. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Trabajo y seguridad social: 43 estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez* (pp. 159-176). Lima: Grijley.
- Muñoz, Ismael (2006). La responsabilidad societal empresarial. En Vicent Commenne (Coord.), *Responsabilidad social y ambiental: el compromiso de los actores económicos*. París: Charles Léopold Mayer.
- Neves Mujica, Javier (2004). *Introducción al derecho laboral*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Organización Internacional del Trabajo (1997). *El trabajo en el mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (1999). *Trabajo decente. Memoria del director general*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (2004). *Organizarse en pos de la justicia social. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Parodi, Jorge (1986). *Ser obrero es algo relativo: obreros, clasismo y política*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Pasco Cosmópolis, Mario (1985). Problemática de la negociación colectiva en el Perú. *Análisis Laboral, 100*.
- Pasco Cosmópolis, Mario (1996). La huelga en Perú. En Mario Pasco Cosmópolis (Coord.), *La Huelga en América Latina* (pp. 25-35). Lima: Aee.
- Payne, James (1965). *Labor and Politics in Peru. Political Bargaining*. Yale: Yale University Press.
- Piore, Michael J. & Sabel, Chales (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.

- Polanyi, Karl (1992). *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Portella De Castro, María Silvia & Achin Wachendorfer (Coords.) (1995). *Sindicalismo latinoamericano entre la renovación y la resignación*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Portella De Castro, María Silvia & Achin Wachendorfer (Coords.) (1998). *Sindicalismo y globalización. La dolorosa inserción en un mundo incierto*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Portocarrero, Gonzalo & Rafael Tapia (1992). *Trabajadores, sindicalismo y política en el Perú de hoy*. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC.
- Razeto, Luis (1984). *Economía de solidaridad y mercado democrático*. Santiago de Chile: Programa de Estudio del Trabajo.
- Rosanvallon, Pierre (1988). *La question syndicale*. París: Calmann-Lévy.
- Sacco Barrios, Raúl (2008). *Crisis del sindicalismo en el Perú (1990): causas, consecuencias, desafíos y propuestas*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Schumpeter, Joseph (1957). *Teoría del desenvolvimiento económico*. Lima: Fondo de Cultura Económica.
- Sennett, Richard (1998). *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in The New Capitalism*. Nueva York: W. W Norton & Company.
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2008). *Trabajo y seguridad social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Lima: Grijley.
- Soto, Hernando de (1987). *El otro sendero: la revolución informal*. Lima: Instituto Libertad y Democracia.
- Sulmont, Denis (1975). *El movimiento obrero en el Perú, 1900-1956*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sulmont, Denis (1977). *Historia del movimiento obrero peruano, 1890-1977*. Lima: Tarea.
- Sulmont, Denis (1980). *El movimiento obrero peruano, 1890-1980*. Reseña histórica. Lima: Tarea.
- Sulmont, Denis (1995). Sociología del trabajo y de la empresa en el Perú: un balance. *Debates en Sociología*, 19, 15-56.
- Sulmont, Denis (2000). La responsabilidad social empresarial en el Perú. En Sulmont Denis y Enrique Vásquez (Eds.), *Modernización empresarial en el Perú*. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales – Pontificia Universidad Católica del Perú – Universidad del Pacífico – Instituto de Estudios Peruanos.
- Sulmont, Denis (2006). La concertación socio-laboral en el Perú. Trabajo presentado en la Maestría en Relaciones Laborales. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Sulmont, Denis (2008). *Introducción a Alain Touraine*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Sulmont, Denis & José Távara (1995). Economía y sociología de la empresa en el Perú. En Gonzalo Portocarrero y Marcel Valcárcel (Eds.), *El Perú frente al siglo XXI* (pp. 245-286). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Tapia, Rafael (1994). Pragmáticos y laboriosos: nuevas mentalidades de los trabajadores limeños. *Debates en Sociología*, 19, 119-138.
- Tokman, Víctor (2004). *Una voz en el camino: empleo y equidad en América Latina*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Touraine, Alain (1978). Las clases sociales en una sociedad dependiente. El caso latinoamericano. Movilidad social, relaciones de clases y nacionalismo en América Latina. Y conciencia obrera y desarrollo económico en América Latina. En Alain Touraine, *Las sociedades dependientes*. México D. F.: Siglo XXI.
- Touraine, Alain (1987). *Actores sociales y sistemas políticos en América Latina*. Santiago de Chile: Programa Regional del Empleo para América Latina y El Caribe.
- Touraine, Alain, Michel Wieviorka & Francois Dubet (1984). *Le mouvement ouvrier*. París: Fayard.
- Verdera, Francisco (2000). Cambios en el modelo de relaciones laborales en el Perú, 1970-1996. En Denis Sulmont y Enrique Vásquez (Eds.), *Modernización empresarial en el Perú*. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales – Pontificia Universidad Católica del Perú – Universidad del Pacífico - Instituto de Estudios Peruanos.
- Vildoso, Carmen (1992). *Sindicalismo clasista: certezas e incertidumbres*. Lima: EDAPROSPO.
- Vildoso, Carmen (2004). *Dos años en el Ministerio de Trabajo. Agenda: micro y pequeña empresa*. Lima: Fundación Ford.
- Wortmann, Bjorn (2008). *La relación Estado-trabajadores y empleadores en el gobierno de Juan Velasco y el gobierno de Alberto Fujimori (1990-2000)*. Lima: Programa Democracia y Transformación Global – Friedrich Ebert Stiftung.
- Yépez, Isabel & Jorge Bernedo (1986). *La sindicalización en el Perú*. Lima: Fundación Friedrich Ebert – Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Zapata, Francisco (1986). *El conflicto sindical en América latina*. México D. F.: El Colegio de México.
- Zavala Costa, Jaime (2002). La concertación laboral en el Perú. *Análisis Laboral*, 100, 17-18.