

TRABAJO DIGNO: PROPUESTA POSITIVAMENTE UTÓPICA



TRABAJO DIGNO:
PROPUESTA POSITIVAMENTE UTÓPICA

TRABAJO DIGNO: PROPUESTA POSITIVAMENTE UTÓPICA

Denis Sulmont Samain

Carmen Vildoso Chirinos



Caratula

Miñeros y campesinos, acrílico sobre lienzo, Huancayo 2000

Josué Sánchez Cerrón

Trabajo digno: Propuesta positivamente utópica

Denis Sulmont Samain

Carmen Vildoso Chirinos

© Denis Sulmont Samain, 2019

De esta edición

© Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC), 2019

Jr. Junín 198 Of 204 Magdalena del Mar 15086. Lima 17. Perú

Teléfono: 51 1 7748929

Correo: adecatc@telefonica.net.pe

Primera edición – Enero 2019

Coeditores: Abelardo Vildoso y Julio Díaz Palacios

Corrección de estilo: Marita Obregón Rossi

Tiraje: 500 ejemplares

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

ISBN: 978-9972-660-01-6

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú No 2018-17652

Se terminó de imprimir en

Tarea Asociación Gráfica Educativa

Pasaje María Auxiliadora 156, Lima 5, Perú

Publicado en enero de 2019



Índice

Presentación	11
Capítulo I. APUESTAS Y TRAYECTORIAS PERSONALES	
Denis Sulmont	17
Opción por el Perú	20
Historia del movimiento obrero peruano	25
Vigencia de la cuestión laboral y cambios de paradigmas	31
Una mirada global	36
Capítulo II. TESTIMONIOS	
Ana María Yáñez: La reflexión sobre el trabajo	41
Marcel Valcárcel: Solidaridad, buen humor y capacidad para el trabajo	44
Enrique Fernández Maldonado: Pionero de la sociología del trabajo	48

Capítulo III. TRABAJO DIGNO. PROPUESTA POSITIVAMENTE UTOPICA

Sistematización de las contribuciones de Denis Sulmont

Denis Sulmont en diálogo con Carmen Vildoso 55

1. ¿De qué estamos hablando? Precisiones conceptuales 60
2. La movilización de los trabajadores en el Perú 72
3. Perú profundo 92
4. Proyección social universitaria y centros de formación sindical 104
5. La empresa 118
6. Los retos de nuestra época 134
7. Múltiples posibilidades de realización humana 152

Capítulo IV. COMENTARIOS A LA SISTEMATIZACION

Lea Sulmont: Del sentido del trabajo y la experiencia de “fluir” 168

Pablo Checa: Sobre la capacidad de adaptación del sindicato 173

Virginia Vargas: Compromiso con el cambio transgresor 177

Javier Iguíñiz: Valía y enfoque de la mirada de Denis Sulmont
al movimiento popular en el Perú del siglo XX 182

Capítulo V. SELECCIÓN DE TEXTOS

1. Autores clásicos. El sentido del trabajo 191
2. El movimiento sindicalista merece respeto 203
3. La juventud en Chimbote 208
4. Movilización sindical y regional por la educación 231
5. Economía y Sociología de la empresa en el Perú 253

PRESENTACIÓN

La Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC) cumple este año —formalmente— treinta años de su fundación, la que se produjo en 1988. Decimos formalmente pues sus antecedentes se remontan a 1979-1980 cuando se crearon por separado la Asociación Trabajo y Cultura (ATC) y la Asociación de Defensa y Capacitación Legal (ADEC), que nacieron para impulsar la autoformación obrera y la vigencia de los derechos laborales, mediante bibliotecas, escuelas sindicales, eventos culturales (concursos de pintura, poesía, otros) y medios de comunicación como el programa radial *La Jornada* y la revista *Cuadernos Laborales*.

En estas tres décadas, ADEC-ATC ha mantenido lo central de estos objetivos contribuyendo, durante los 80 y 90, al desarrollo de las capacidades de los sindicatos, especialmente a los ligados al sector minero-siderúrgico. Desde el inicio de su labor en la década de los 80 promovió un desarrollo económico local con enfoque de género en ciudades como Chimbote, Huancayo, La Oroya, Lima, Oxapampa y Pasco, lugares de asentamiento de importantes contingentes laborales minero-siderúrgicos y de sus familiares. A partir de los 90, marcó

un énfasis en la generación de empleo e ingresos con un enfoque que ha priorizado el respeto a los derechos humanos y ciudadanos.

A grandes rasgos podemos señalar que los primeros diez años de ADEC-ATC, 1988-1998, estuvieron marcados por la formación sindical, la defensa de los derechos laborales, la investigación sobre la problemática laboral y la búsqueda de respuestas a las necesidades de empleo de los colectivos afectados por las privatizaciones de las empresas estatales a inicios de los 90. En los años 1998-2008 se priorizaron el impulso de las economías locales, los procesos participativos y los liderazgos ciudadanos en zonas afectadas por procesos económicos y sociales adversos, como las privatizaciones de empresas públicas o la interrupción de los flujos de comercio con la consiguiente pérdida de empleos e ingresos (Lima, Chimbote, la sierra central, la frontera Perú-Ecuador). En la última década, 2008-2018, se ha buscado fortalecer esos procesos poniendo especial énfasis en incorporar dinámicas de empoderamiento de la mujer, de sostenibilidad ambiental y la articulación productiva con esquemas de responsabilidad social empresarial.

En estos treinta años, la acción de ADEC-ATC ha sido desarrollada con mucha reflexión sobre los grandes problemas y retos del país, y el tipo de intervenciones a promover y realizar. Referencia especial merecen en este sentido, el rol del sindicalismo, la necesidad de impulsar microempresas y las iniciativas de generación de ingresos y el fortalecimiento de los territorios, construyendo institucionalidad y dinámicas participativas. Estos temas, que requieren todavía sistematizarse, fueron abordados en diversos espacios promovidos por ADEC-ATC, como la revista *Cuadernos Laborales*, el Taller de Empleo que articulaba a especialistas de la academia y el gobierno, el Taller Latinoamericano de Iniciativas Económicas Populares y el

Consortio de organizaciones privadas de promoción al desarrollo de la micro y pequeña empresa (COPEME).

La trayectoria institucional no hubiese podido ser realizada sin la decidida participación de Denis Sulmont, uno de nuestros socios fundadores; sin desmerecer por ello el aporte de las diversas personas, hombres y mujeres, que no solo contribuyeron al surgimiento de ADEC-ATC, sino a su evolución y sostenimiento a lo largo de tres décadas.

En el marco celebratorio de nuestros 30 años, hemos querido publicar este libro de reconocimiento a la obra y aportes de Denis Sulmont Samain, muchos de los cuales mantienen plena vigencia.

La obra de Denis es amplia y profusa, habiéndose realizado esta desde diversos frentes y procesos: el boom pesquero de Chimbote, el movimiento sindical minero y el impulso a la autoformación obrera, entre otros. Cabe resaltar la acción desarrollada desde ADEC-ATC y desde la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), en la cual se desempeñó como profesor e investigador desde 1969. Fue su decidida creencia, convicción y promoción de la necesidad de realizar proyección social desde la Universidad y de ser un profesional comprometido con los cambios sociales que requería nuestro país lo que lo motivó a crear ATC primero y ADEC-ATC después, sin dejar de mencionar su contribución al surgimiento de diversos centros institucionales que alentaron la autoformación obrera, tales como Atusparia, Labor Cerro y Labor Ilo en las ciudades de Chimbote, Pasco e Ilo, respectivamente, en los años 80. También debemos mencionar su participación en la Comisión de Plan de Gobierno del Frente Político “Izquierda Unida” en la década del 80, en la que aportó las propuestas relacionadas con los derechos de los trabajadores.

La participación de Denis en ADEC-ATC ha sido permanente como asociado, y particularmente activa y fundamental de 1988 a 2004 como profesional comprometido en la adecuación de la institución a los cambiantes procesos políticos y sociales, contribuyendo a:

- Reconocer el acceso al empleo digno como un derecho humano, universal, fuente de ingresos, de reconocimiento social y de desarrollo humano; y entender el empleo y el trabajo como desafíos fundamentales de la sociedad democrática, valorando el papel de la clase trabajadora como agente del cambio social.
- Renovar el enfoque del liderazgo sindical, introduciendo en su agenda la preocupación sobre nuevos temas: la productividad de las empresas, el desarrollo local, la generación del empleo y el ambiente. Tres cuestiones sustentaban estas prioridades. Primera, la convicción de que es posible una interacción positiva y sinérgica entre las metas del desarrollo, el éxito de las empresas y la expansión de las capacidades y responsabilidades de los trabajadores. Segunda, la convicción de que la competitividad auténtica y sostenible no puede fundarse en el “cholo barato y descartable”, sino en un trabajador bien formado, bien pagado y bien tratado. Tercera, que la responsabilidad social de las empresas al respecto es fundamental.
- Trabajar a partir de esos conceptos en proyectos de reconversión laboral y territorial de las zonas afectadas por la privatización, acompañando la creación y fortalecimiento de micro y pequeñas empresas; y en proyectos de nuevos liderazgos ciudadanos estructurados con base en el impulso de un desarrollo más humano.

- Crear espacios de reflexión de alcance latinoamericano y europeo, sobre todo en Francia, de donde Denis es originario. Compartimos con nuestras contrapartes francesas la reflexión sobre los procesos de reconversión territorial de las zonas carboníferas y siderúrgicas; y con diversas instituciones latinoamericanas la necesidad de acompañar las iniciativas económicas populares como expresión de la dinámica de los trabajadores independientes y autónomos por crear fuentes de trabajo y socialización.

La obra de Denis, que presentamos en este libro, abarca un conjunto de aspectos ligados al tema del trabajo y la valorización de su importancia y sus actores: la historia del movimiento obrero, el papel del sindicalismo, la importancia de la capacitación laboral, el papel de la empresa en el desarrollo y el de la concertación de actores.

Hemos tratado de resumir esta obra en una sistematización que lleva por título “Trabajo digno. Propuesta positivamente utópica”, y que constituye el eje de esta publicación (ver el capítulo III), el cual guarda coherencia con los enormes desafíos que se deben enfrentar para crear las condiciones que hagan posible el trabajo digno. Esta sistematización ha sido elaborada de manera conjunta entre Denis Sulmont Samain y Carmen Vildoso Chirinos e integra siete temas: precisiones conceptuales, la movilización de los trabajadores en el Perú, cuestiones del Perú profundo, la promoción social universitaria y los centros de promoción social, la empresa como espacio productivo, los retos de nuestra época, y múltiples posibilidades de realización humana y campos de lucha. Sistematización que no consideramos un texto acabado pero que busca ser portador de nuevas iniciativas.

Esta sección es precedida por un artículo autobiográfico, “Apuestas y trayectorias personales”, redactado por Denis en el 2016, y es complementada con testimonios y comentarios de diversos profesionales y por una selección de seis textos que profundizan los temas abordados. Debemos los testimonios y comentarios a la inestimable colaboración de Ana María Yáñez, Marcel Valcárcel, Enrique Fernández-Maldonado, Lea Sulmont, Pablo Checa, Virginia Vargas y Javier Iguíñiz, quienes desde diversos enfoques y vivencias contribuyen a conocer mejor las ideas, propuestas y trayectoria de Denis.

No podemos terminar esta presentación sin agradecer a las diversas personas que han trabajado o acompañado a ADEC-ATC a lo largo de estos 30 años, a las instituciones de cooperación, en Europa, Canadá y Perú que han apoyado nuestra labor todo este tiempo. Respecto al presente libro, queremos agradecer asimismo a las diversas personas cuyas informaciones y comentarios han permitido enriquecerlo, a la socióloga Carmen Vildoso Chirinos por su dedicación a la sistematización de la obra de Denis Sulmont, en diálogo con él mismo y por la selección y análisis de los materiales que componen esta obra. Y sobre todo a Denis Sulmont, por sus aportes e identificación con ADEC-ATC, a sus propuestas de valorización del papel del trabajo y de los trabajadores en la construcción de un futuro mejor para nuestro Perú.

Abelardo Vildoso Chirinos
Asamblea de Asociados de ADEC-ATC
Enero 2019

CAPÍTULO I

APUESTAS Y TRAYECTORIAS PERSONALES

DENIS SULMONT

INTRODUCCIÓN

Asumí la tarea de recopilar los textos derivados de mi labor de investigación, docencia y proyección social en una “antología” (de origen griego, la palabra “antología” asocia el verbo “elegir” y el sustantivo “flores”), para digitalizarlos y ordenarlos por temas a fin de facilitar su consulta mediante la creación de una página web que está centrada en la problemática del trabajo en el Perú: (<http://leasulmonthaak.wix.com/antologiadenis>).

Este proyecto coincidió con el inicio de mi enfermedad del Parkinson (1996), circunstancia que me ha impuesto limitaciones, pero también me ha estimulado a encontrar la manera de compartir urgentemente mis aportes.

El periodo cubierto es amplio. Abarca cinco décadas, desde la sustentación de mi tesis sobre Chimbote en 1969 hasta los debates recientes sobre la precarización del empleo, la crisis sobre el sentido del trabajo, la regulación de las relaciones laborales. Los textos reunidos buscan aportar a la reflexión de los protagonistas de las relaciones de trabajo en torno a los profundos cambios que atravesaron este periodo.

Trato de ubicar la problemática laboral en su contexto histórico. Es un contexto marcado por las luchas contra las desigualdades, el reconocimiento de derechos y el impulso del desarrollo humano.

Considero el “trabajo” como una actividad esencial del ser humano, estrechamente ligada a su subsistencia y desarrollo. La “cuestión laboral” involucra una interacción de conflictos y cooperación. Implica las luchas de los trabajadores como sujetos portadores de derechos sociales y políticos.

Los textos reunidos en la página web han sido organizados en torno a ejes de reflexión y de análisis vinculados a la problemática laboral del país. Cada eje da lugar a una “carpeta” en la cual ubicamos los textos más significativos.

Los ejes de esta reflexión sobre la problemática laboral son:

Los trabajadores en la historia

- I. Chimbote
- II. Trabajo minero y Cerro de Pasco
- III. Historia del movimiento obrero
- IV. Luchas sindicales y populares

El sentido del trabajo

- I. Cambios en el mundo del trabajo
- II. Enfoques: neoliberal, estructural y clasista
- III. Reflexiones sobre el sentido del trabajo

Una mirada a la empresa

- I. Sociología del trabajo y de la empresa
- II. El trabajo en la historia
- III. Análisis organizacional

Me siento abrumado por la densidad de los acontecimientos históricos que marcan la época que me tocó vivir a lo largo de medio siglo. He sido testigo activo de un desarrollo acelerado de capacidades productivas y el acceso a conocimientos, información y comunicaciones, que alcanza al conjunto de las actividades humanas.

Los textos reunidos son intentos de respuestas a estos cambios. Se sitúan en una trayectoria personal que trata de asumir los siguientes compromisos: a) responder a la cercanía a los sectores obreros y populares; b) la investigación; c) la organización política partidaria, apostando por una institucionalidad democrática; d) la vida familiar y los hijos, así como la comunidad de fe cristiana. Con altibajos traté de acoplar estos compromisos y enriquecer su interacción, tomando en cuenta en la historia el azar, apuntando a la realización de cada persona como actor y sujeto.

Desempeño
profesional, docencia,
investigación y
proyección social

Cercanía con los
trabajadores y los
sectores populares



Vida familiar, amigos
y comunidad

Organización y
acción política

Mis reflexiones y análisis no responden a un esquema preestablecido; son fruto de una interacción compleja entre trayectoria personal, luchas sociales y procesos históricos.

OPCIÓN POR EL PERÚ

Nací en Francia en 1943, a fines de la Segunda Guerra Mundial; formé parte de la generación que vivió las tres décadas de prosperidad de 1945 a 1975, décadas marcadas por el crecimiento industrial y las conquistas sociales en Europa, Norte de América y parte del tercer mundo.

Mis padres formaron parte de una familia numerosa y emprendedora. Mi abuelo paterno era un mediano industrial productor de ladrillo en Bélgica y en el norte de Francia. Mi padre era sastre, oficio que abandonó para incorporarse a la tarea de administración y venta de ladrillos en Marruecos. Mis padres se conocieron en un curso de administración científica del trabajo; aplicaron los principios del taylorismo en la organización del trabajo familiar; cada uno de los miembros de la familia tenía tareas muy precisas y coordinadas. La organización del trabajo era un orgullo de la familia. Mis padres nos repetían: *“un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar”* y *“el trabajo no es genio, pero es lo que más se le acerca a él”*. Junto con la valoración del trabajo, mis padres me transmitieron profundas convicciones cristianas, humanistas y una alegría de vivir.

Viví mi adolescencia en Marruecos en los años de lucha por la independencia de este país. Participé en la Juventud Estudiantil Católica en Marruecos y luego en Francia, sensibilizándome sobre las causas emancipadoras del tercer mundo y de los jóvenes trabajadores.

Participé también durante dos años en un noviciado, lo que me permitió acceder a la opción salesiana inspirada por Francisco de Sales y Don Bosco: espiritualidad marcada por su énfasis en la

alegría y la valoración del trabajo. Estuve muy abierto al mundo obrero y migrante.

Combiné estudios de sociología en La Sorbona y una actividad de promoción social en barrios obreros de París¹. Desde entonces, la problemática del “trabajo” ha estado tercamente presente en mí y me ha llevado a reflexionar sobre la cuestión social en general, manteniendo siempre una convicción en torno a una mística del trabajo que valora los aspectos humanos, el acercamiento con el otro, lo sencillo que no quiere decir simplista.

El Perú urbano profundo: Inmersión en Chimbote



Denis Sulmont a su llegada a Chimbote en 1967
Archivo Fotográfico DSS

¹ Entre los intelectuales que me abrieron pistas respecto a la acción de los trabajadores mencionaré a André Gorz quien analizó la metamorfosis del trabajo en la sociedad posindustrial (1995).

Me llamó la atención América Latina y el Perú, por el dinamismo de sus movimientos populares, campesinos y obreros, y su crecimiento urbano.

Elaboré un proyecto de tesis sobre los migrantes y los jóvenes en el puerto industrial de Chimbote y presenté este proyecto a Alain Touraine, quien aceptó asesorarlo. Él acababa de publicar *Teoría de la acción*, un libro difícil que me introdujo en los debates sobre el trabajo y los movimientos sociales en la sociedad industrial.

En 1967 realicé un intenso trabajo de observación-participante y de encuestas en Chimbote². Tuve la suerte de encontrar personas interesadas en mi perspectiva de estudio, entre ellas, José María Arguedas, Gustavo Gutiérrez³ y Enrique Camacho⁴. Y un conjunto de jóvenes y dirigentes sindicales que me brindaron amistad y apoyo⁵.

Mi inmersión en el mundo de Chimbote coincidió con una coyuntura decisiva que se materializará en el golpe de Estado encabezado por el general Juan Velasco Alvarado en 1968. Este golpe impulsó un conjunto de reformas entre las que destacan la nacionalización del petróleo y la reforma agraria.

² Recogí el método de observación-participante del libro de William Foot Whyte, *Street Corner Society* (1943).

³ Gustavo Gutiérrez presentó por primera vez sus planteamientos sobre la Teología de la Liberación en Chimbote en 1968.

⁴ Dominicano norteamericano de origen portugués, llegó en 1965 como misionero a Chimbote, apoyando la organización sindical (ver Camacho: *Misión en Chimbote y mi encuentro con Arguedas. Los caminos de "Cardozo"*, CEP, 2011).

⁵ Cabe mencionar en particular el apoyo de Alberto Rutté, entonces presidente de UNEC y el de Fritz Wils, responsable del área de sociología de la PUCP.

Después del primer contacto con la realidad peruana regresé a Francia para terminar mi tesis. Participé activamente en los acontecimientos de mayo de 1968 en París.⁶



En marzo de 1969 sustenté mi tesis de doctorado de tercer ciclo en la Universidad de Nanterre, París, y pocos días después me incorporé como cooperante francés en el Programa de Ciencias Sociales en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

En septiembre de 1969 me casé con Roelfien Haak.

El área de Sociología de la Universidad Católica me encargó el Seminario de Tesis. Me encontré con un grupo de estudiantes brillantes, dotados de buenas herramientas teóricas y metodológicas, apuntando a realizar sus tesis de magíster sin alejarse de la realidad

⁶ Sobre el impacto de los acontecimientos de mayo del 68, ver Denis Sulmont “El sentido histórico de mayo del 68”, en la Revista *Páginas* N° 210, CEP, Lima, junio del 2008.

nacional y local. Es así que priorizamos el análisis de los actores sociales y locales.

A fin de acercarnos a la compleja realidad social coordinamos un conjunto de estudios locales, regionales y sectoriales. Participamos en el estudio de la relación entre una empresa transnacional con los productores de leche en Cajamarca; los sindicatos mineros de la sierra central; la transformación de las haciendas agroindustriales en cooperativas por la reforma agraria. Así mismo, intervinimos en las tareas de apoyo en la sierra de Áncash afectada por el terremoto de 1970. Colaboramos con sindicatos mediante la capacitación de dirigentes. En poco tiempo, se multiplicaron las iniciativas de investigación y de proyección social.

Estas iniciativas dieron lugar a una reforma curricular en la Facultad de Ciencias Sociales en la PUCP. Esta reforma instituyó la formación de talleres concebidos como unidades de coordinación entre profesores y estudiantes, orientadas a determinadas demandas sociales y a fortalecer a los actores involucrados. Es así como se constituyeron: el Taller Urbano-Industrial para tratar los temas laborales, empresariales y barriales; el Taller de Estudios Políticos; el Taller de Derecho; el Taller de Estudios Rurales, y el Taller de Socialización que abrió el campo a los estudios sobre la mujer impulsado por Violeta Sara Lafosse. Este modelo fue incorporado en reformas curriculares de otras universidades, especialmente en la Universidad San Agustín de Arequipa bajo el liderazgo de Luis Zarauz.

La constitución de los talleres estimuló la reflexión y la intervención de los profesores y los estudiantes en campos de acción importantes. Mencionaré en particular los aportes de

Orlando Plaza, Guillermo Rochabrun, Étienne Henri, Carmen Rosa Balbi, Isabel Yépez, Francisco Durand, Narda Enríquez. Entre los principales ejes temáticos, caben mencionar: el impulso de la organización sindical, el liderazgo empresarial y el protagonismo de las mujeres. Se movilizaron no solo sociólogos sino también juristas, economistas, psicólogos, antropólogos.

Combiné la labor académica con actividades de investigación y de proyección social. Junto a las actividades de los talleres, asumí el dictado de diversos cursos en la Facultad de Ciencias Sociales de la PUCP: Seminario de Investigación, Problemas Urbanos Industriales, Sociología del Trabajo, Sociología de la Empresa y de las Organizaciones.

Respondiendo a las demandas de algunos sectores sindicales, elaboramos una propuesta de formación que comprendía la historia del movimiento obrero, la economía, la problemática del empleo, los conflictos y la negociación colectiva, así como la legislación laboral, la seguridad social. La adquisición del archivo Sabroso por la Universidad Católica abrió una perspectiva de investigación.

Me nacionalicé peruano en 1974.

HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO PERUANO

La historia del movimiento obrero enriquecida por la investigación generó profundo interés en los intelectuales y dirigentes sindicales. Contribuyó a valorar la capacidad de acción de los trabajadores y elevar su nivel de conciencia. En esta perspectiva, participé activamente en la realización de una recopilación histórica mediante entrevistas y ordenamiento de la información disponible.

Sobre estas bases elaboré un análisis histórico. Una primera parte de este trabajo se publicó en 1975 bajo el título: *El movimiento obrero en el Perú / 1900-1956*, editado por el Fondo Editorial de la Universidad Católica. Posteriormente, elaboré una segunda versión que abarca desde 1890 hasta 1977, publicada por la editorial Tarea; por otra parte, también la editorial Tarea publicó una reseña histórica que abarca hasta 1980. En 1984, Pablo González Casanova coordinó la edición de un compendio sobre la *Historia del Movimiento Obrero en América Latina*, en la que asumí el capítulo correspondiente al caso peruano, que fue editado por Siglo XXI. Quedó pendiente un libro que completara esta historia. Parte de esta antología apunta a ello.

El interés por el movimiento obrero se inscribe en la perspectiva de José Carlos Mariátegui, quien señalaba que este movimiento representaba un factor decisivo en la organización de las masas en el Perú y articula la lucha por los derechos indígenas y campesinos con los derechos laborales, especialmente en las actividades extractivo- exportadoras. Este enfoque se propone ir al corazón del Perú profundo. Prioricé el trabajo en las minas, principalmente en la zona de Cerro de Pasco, la mina de hierro de Marcona y la mina de cobre en Toquepala y Cujone.

A nivel urbano impulsamos estudios sobre los trabajadores de construcción civil; el sector textil y de confecciones, la industria metalúrgica, la industria gráfica, de choferes, la federación de empleados bancarios, los trabajadores de correo y teléfono.

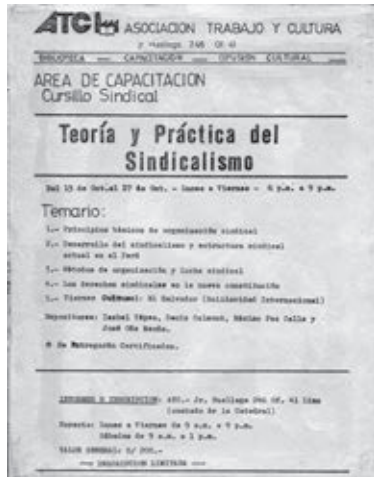
Organizamos la investigación de los estudiantes y profesores del Taller Urbano-Industrial en torno a un modelo de análisis que comprendía las características económicas y laborales de cada

sector sindical, su forma de organización y sus principales luchas. Esto permitió una visión amplia de la problemática del país. El tema que saltó a la vista a partir de este trabajo fue el proceso de radicalización política de los nuevos dirigentes sindicales, lo que se manifestaba en el cuestionamiento al liderazgo aprista, así como al modelo de participación que promovía el gobierno militar de Velasco. La mayoría de los sindicatos luchaba por defender su autonomía política y ser reconocidos como sujeto. Este desarrollo clasista se combinó con el despliegue de un abanico de organizaciones políticas. Enfrentamos la división política de los dirigentes sindicales mediante la valoración de los sindicatos como frente único.

Mis estudios sobre el movimiento obrero y popular se situaron en un contexto ideológico muy polémico, marcado por la influencia de varias corrientes marxistas (trotskistas, maoístas, leninistas, prosoviéticos, socialdemócratas, socialcristianos y otros). Cabe mencionar la *Historia gráfica del movimiento obrero*, elaborado por Carlos Basombrío y Wilson Sagástegui, publicado por Tarea en 1985; este texto fue elaborado sobre la base de mi libro *El movimiento obrero peruano (1890-1980): reseña histórica*, publicado por Tarea en 1980.

En 1972 participé en el grupo de estudio sobre movimientos obreros auspiciado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

La capacitación sindical y popular



En el transcurso de los años 70 y 80 creció la demanda de capacitación y asesoría del movimiento sindical, lo cual dio lugar a la conformación de una serie de instituciones y organizaciones no gubernamentales.

Sin dejar de lado el ámbito académico participé en la formación y desarrollo de un conjunto de asociaciones especializadas en la capacitación sindical, tanto en Lima como en provincias, entre ellas: la Asociación Trabajo y Cultura (ATC) y la Asociación de Defensa y Capacitación Legal (ADEC) dirigida por Ana María Yáñez; dichas instituciones se unieron conformando en 1988 la Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC). Se constituyeron también las asociaciones Labor de Ilo; Labor de Cerro de Pasco; Atusparia de Chimbote.

A través de estas asociaciones se llevó a cabo un seguimiento de la política laboral que se plasmó en la publicación de revistas, tales

como *Jornada Laboral* de CEDAL (1979) y *Cuadernos Laborales* de ADEC-ATC (1980). Así mismo se llevaron a cabo programas de capacitación auspiciados por los sindicatos de base y federaciones.

ESCUELAS SINDICALES
<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Sindical de la Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos del Perú • Escuela Sindical de la Federación de Trabajadores Luz y Fuerza • Escuela Sindical de la Federación Petrolera • Escuela Sindical del Sindicato Metalúrgico de Chimbote • El Programa de Capacitación de los Pescadores

Estas instituciones estuvieron relacionadas con una preocupación de orden cultural: se crearon bibliotecas sindicales, centros de autoformación obrera, se promovieron concursos de videos, poesía, arte gráfico y pintura. Inspiradas por las luchas mineras y campesinas, rescataron la música, la poesía y la literatura. Cabe destacar en este terreno la labor del profesor Luis Pajuelo, quien colaboró en el análisis de la literatura andina relacionada con las luchas obreras y populares.

Otro aporte fue la lucha pionera por el medio ambiente encabezada por el alcalde de Ilo Julio Díaz Palacios (en los años 80), así como Doris Balbín, quienes junto con el Centro Labor de Ilo desarrollaron un papel decisivo en la lucha contra la contaminación provocada por la refinería de cobre de la Southern.

En Cerro de Pasco cabe mencionar los aportes de William Zabarburu y Eduardo Carhuarica.

Ampliación de los campos de acción

Desde mediados de 1970 el endeudamiento crítico del Estado truncó las expectativas generadas por las reformas y la movilización social. La incapacidad de contener las luchas sociales y de encauzarlas dentro de un modelo “participacionista” provocaron la división al interior de la Junta Militar de Gobierno, que derivó en la caída de Velasco en 1975.

El general Francisco Morales Bermúdez asumió el Gobierno y aplicó medidas de ajuste que provocaron un conjunto de luchas sindicales y populares. Estas luchas confluyeron y originaron una serie de paros nacionales, especialmente el paro del 19 julio de 1977, al que el Gobierno respondió con el despido de cinco mil dirigentes sindicales.



Estas luchas están asociadas al incremento masivo de la migración hacia las ciudades propiciando la articulación del movimiento sindical con las luchas de las organizaciones de pobladores, de jóvenes y de mujeres. A este desborde popular se incorporaron sectores campesinos. En el marco de este proceso surge un abanico de organizaciones de izquierda y se desarrollan amplios debates políticos alrededor de la construcción de un poder popular.

El gobierno militar implementó un proceso de transferencia del poder convocando a una Asamblea Constituyente (la que aprobó la Constitución de 1979) y a elecciones en 1980. En dicha circunstancia, varios grupos de izquierda intentaron unirse para participar activamente en esta apertura democrática, logrando una presencia en las elecciones parlamentarias de 1980 y una importante victoria en las elecciones municipales de 1983 bajo la bandera de Izquierda Unida. En este proceso, Sendero Luminoso rechazó la salida democrática e inició sus acciones marcadas por la violencia y la guerra sucia, lo que afectó frontalmente al movimiento sindical.

VIGENCIA DE LA CUESTIÓN LABORAL Y CAMBIOS DE PARADIGMAS

En los años 80, los cambios en la escena mundial y nacional interpellaron profundamente a los sindicatos. Estos cambios estuvieron marcados por la ofensiva neoliberal, la globalización, la expansión de las tecnologías de información y de comunicación.

Los despidos masivos plantearon la necesidad de elaborar estrategias de reconversión laboral y de creación de empleos relacionadas al proceso de privatización. Realicé diagnósticos sobre

las posibilidades de Chimbote y de los trabajadores de Centromín. Así mismo, asumí la coordinación de un estudio sobre el traslado de la ciudad de Cerro de Pasco afectada por la ampliación de reconversión de los trabajadores, especialmente en los casos de siderúrgicos del tajo abierto y la contaminación.

En los años 80, los debates ideológicos giraron en torno a la pérdida de centralidad de la clase obrera; el papel de las mujeres; la importancia estratégica de las actividades informales, la pequeña empresa y el impulso de los emprendedores de origen popular.

La necesidad de disponer de instrumentos teóricos y conceptuales para analizar los cambios de paradigmas me llevó a ampliar la visión de la problemática laboral, incorporé en él el protagonismo empresarial y el concepto de responsabilidad social empresarial promovido por Baltazar Caravedo. Tomé contacto con profesores especialistas⁷ en organización y gestión. Me interesaba en especial ahondar en temas, tales como: la cultura organizacional; los modelos de toma de decisión; los sistemas de regulación; el poder al interior de las organizaciones; el análisis estratégico de los sistemas de acción; el enfoque institucional. Publiqué materiales de enseñanza sobre estas cuestiones. Introduje estos temas en los cursos del pregrado y del posgrado de la universidad. Así mismo fomenté la creación del programa de estudio sobre teoría y práctica de las organizaciones.

⁷ Entre los especialistas debo mencionar a José Luis de Cossio con quién compartí el curso Estructuración, Cultura y Reingeniería en la Maestría de Administración de Negocios de la PUCP. Así mismo a Gustavo Quiroz, Jesús Tovar, Percy Bobadilla, Georges Macará-Chvili, Javier Flores, Luis Soberón, Luis Buezo, Henri Amblard, Philippe Bernoux e Yves-Frédéric Livian.

Traté de promover un punto de vista que tomara en cuenta los aportes de la sociología (en especial, la del trabajo y la empresa, las organizaciones y el desarrollo), en diálogo con la economía, el derecho y otras disciplinas. Igualmente, participé en la Maestría de Economía del Trabajo y Relaciones Laborales, en la Maestría de Administración de Negocios y luego colaboré en la Escuela de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CENTRUM) en el 2000.

Este esfuerzo de ampliación hacia lo empresarial y lo organizacional buscaba establecer un diálogo interdisciplinario entre administradores, sociólogos, economistas y juristas. No se trataba de abandonar la perspectiva de los trabajadores, sino de entender la diversidad y complejidad de sus campos de acción.

Presté atención al análisis de la relación entre actores y sistema. Los procesos de toma de decisión y la regulación. Introduce en el análisis un esquema que interrelacionara niveles de acción: la organización técnica del trabajo; la gestión; la regulación institucional y política; y la acción histórica.

En estos temas encontré importantes contribuciones como la *Introducción al estudio del trabajo* publicada por la OIT, *El actor y sistemas* de Michel Crozier, *El Management* de Henry Mintzberg, *La racionalidad limitada* de Henry Simon, *La sociedad post-capitalista* de P. Drucker. Asimismo debo subrayar los aportes de Alain Touraine en polémica con los de Manuel Castells sobre la sociedad informática. Introduce estos temas en los cursos y seminarios del pregrado y posgrado.

Mientras que en las décadas del 60 y 70 el debate político e intelectual estuvo centrado en el tema de la revolución, de los 80

en adelante se enfatizaron las luchas populares relacionadas con la democracia y las políticas de desarrollo.

La década de 1990 se inició con el autogolpe de Estado propiciado por Alberto Fujimori. Estuvo marcada por la implementación de las políticas antisindicales y ultraneoliberales: la descentralización productiva y la flexibilización laboral. En 1992, la captura de Abimael Guzmán trajo consigo la derrota de Sendero Luminoso.

En este contexto publiqué los siguientes textos: *Reconversión productiva y nuevas opciones sindicales* (1992) y *La cuestión laboral en el Perú. Cambios y retos actuales* (2012). Igualmente, participé en las discusiones en torno “al sentido del trabajo”, marcadas por el problema del desempleo, la informalidad y la precarización.

Los grandes cambios a nivel global dieron lugar a debates en torno al “fin de la historia”, “la pérdida de centralidad del movimiento obrero” y hasta el “fin del trabajo”.

Insisto en que el conflicto capital-trabajo no desaparece; tampoco desaparece el movimiento sindical; las luchas se vuelven más diversas y no pueden ser tratadas de manera unívoca. Está presente en el debate sobre la inclusión, la desigualdad y el medio ambiente. A las demandas históricas por el salario y las condiciones de trabajo, la OIT promueve el concepto de “trabajo decente” (1999) fundado en principios universales y una ética global: los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.

Frente a las posiciones que anunciaban “el fin del trabajo”, insistí en la vigencia de la cuestión laboral; el reconocimiento de

los trabajadores no como mercancía sino como sujetos humanos; y el reconocimiento de los espacios abiertos por las mujeres, los adultos mayores y los jóvenes. Asistimos a un renovado interés respecto a la sociología del trabajo y de la empresa.

Para impulsar el debate en torno a estas cuestiones hice un balance de la sociología del trabajo y de la empresa en el Perú. Promoví en 1992 la conformación del grupo de sociólogos del trabajo y la empresa en el marco del CISEPA de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Un esfuerzo por ordenar los aportes de los sociólogos en torno a las problemáticas del trabajo y de la empresa fue la publicación de la revista *Debate en Sociología, número 19*, en 1995, que bajo el título *Trabajo y Empresa en el Perú, una nueva visión de las relaciones laborales* abordó temas como la vigencia del sindicalismo, la expansión y diversificación productiva, el interés por la modernización de las relaciones laborales, el mundo del trabajo ante la crisis, crisis e identidad del sindicalismo, los nuevos retos del sindicalismo.

En el Perú, los sociólogos han tenido escasa audiencia entre los empresarios. La mayoría de ellos han enfocado la empresa como un espacio de conflicto, dando cuenta de un fuerte antagonismo clasista entre empleadores y empleados. Planteamos aquí que los sociólogos han de contribuir a ofrecer un marco analítico que articule las iniciativas de los trabajadores con la organización del proceso productivo.

No se trata de negar el conflicto que atraviesa las relaciones entre empleados y empleadores. Es necesario afirmar la necesidad de regular democrática y constructivamente este conflicto, de

establecer niveles de cooperación que permitan sumar la eficiencia productiva y la capacidad redistributiva.

En noviembre de 1993 participé en la fundación de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo en México.

UNA MIRADA GLOBAL



El esquema de la caratula de “El sujeto en el corazón de la vida social”, presentado como imagen abstracta, refleja las fuerzas en tensión entre los componentes de la vida social: identidad, oposición y totalidad. Principios que caracterizan a los movimientos sociales, según Touraine.

Mi participación en estos debates estuvo enmarcada en una crítica sobre la modernización y el desarrollo con énfasis en la sociedad civil, la democracia, los derechos, el trabajo decente, el empleo informal y la precarización de las relaciones laborales.

En mis primeros años en la universidad compartí algunas críticas a la sociología de Alain Touraine, sin embargo, encontré en ella intuiciones fundamentales para el estudio del movimiento obrero y de otros movimientos sociales. Posteriormente, he sintonizado con sus reflexiones sobre el sujeto y con las propuestas sobre desarrollo humano de Amartya Sen y de Javier Iguíñiz, que me han inspirado en la elaboración de *El sujeto en el corazón de la vida social*.

Más que acentuar la diferenciación de los puntos de vista, mi preocupación estuvo marcada por el intento de articular un análisis global del campo de acción de los actores, interrelacionando la perspectiva de los trabajadores y de los empresarios, así como los administradores y funcionarios del Estado.

Este esfuerzo fue alimentado por el aporte de colegas. Entre muchos de ellos mencionaré a Guillermo Rochabrun, Javier Iguíñiz, Carmela Vildoso, José Távora, Francisco Durand, Adolfo Ciudad, Jorge Bernedo, Isabel Yépez, Alfredo Silva, Ana María Yáñez, Miguel Canessa, Jesús Tovar, Javier Neves y muchos más. Cabe señalar también el aporte de Luis Aparicio Valdez⁸. Además, fue importante

⁸ Luis Aparicio Valdez, destacado jurista, contribuyó a establecer un puente entre los juristas conservadores y progresistas. Asumió los siguientes cargos: presidente a nivel mundial de la Asociación de Relaciones Internacionales de Trabajo (2003-2006); fundador de la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (1997); fundador y presidente de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1988-1991); y presidente fundador de la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (1982-1985). Ver libros *Trabajo y seguridad social, estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez* (2008) y *Relaciones laborales en el mundo. 43 Estudios en homenaje a Luis Aparicio Valdez* (2008).

el trabajo interdisciplinario efectuado con Adolfo Figueroa, Teófilo Altamirano y yo sobre la exclusión social.

En la elaboración de esta antología me enfrenté a un aluvión de temas, teorías y perspectivas, que me sumergieron constantemente. Me encontré en la disyuntiva por situar cada uno de los textos en el marco de un eje que pueda simultáneamente hacerlos accesibles y dotarlos de sentido.

En mis trabajos he tratado de fortalecer una reflexión a partir de los hechos, combinando el punto de vista diacrónico y sincrónico. Desde un punto de vista diacrónico busqué entender las diversas fases históricas apuntando a entender su desarrollo. Desde un punto de vista sincrónico, focalicé el análisis y la comprensión de las problemáticas sociolaborales tomando en cuenta el impacto de acontecimientos que modifican el orden establecido, los retos que se plantean los protagonistas de las luchas sociales y sus capacidades de transformación de la vida social. La combinación del punto de vista diacrónico y sincrónico es uno de los desafíos más exigentes.

En estas reflexiones debo reconocer algunas lecturas clásicas que me han acompañado, debo mencionar en particular los aportes de Marx sobre el trabajo, André Gorz sobre la metamorfosis del trabajo, Hopenhayn sobre la historia del sentido del trabajo, Alain Touraine sobre los movimientos sociales, Hannah Arendt sobre el trabajo y la condición humana, Bruce E. Kaufman sobre las relaciones industriales, Robert Castel sobre la metamorfosis de la cuestión social, Fernando Braudel sobre la historia del capitalismo, Manuel Castells sobre la era de la información.

Debo reconocer que en este esfuerzo sentí los límites de mis capacidades. Sentí los escollos de la dispersión ante una realidad tan amplia y compleja como la que intenté enfrentar.

Sentí también mis límites en mi acercamiento vivencial al mundo de los trabajadores sindicales y populares. Una vez en medio de una fiesta sindical a la cual había sido invitado, al final de la fiesta bien dotada de cerveza, un dirigente me abrazó y me dijo: *“gracias por tu colaboración”*; pero añadió: *“nosotros los obreros, cuando hay problemas, tenemos que seguir, estamos atrapados. Mientras que ustedes los gringos tienen la posibilidad de regresar a sus países de origen, quitar el cuerpo”*. Esta confesión no deja de interpelarme.

No obstante estos límites, siento que la elaboración de esta antología y las relaciones con los colegas y amigos pueden contribuir a que el balance sea útil.



Charla de Denis sobre Historia del Movimiento Obrero Minero en el local del Sindicato de Empleados de Yauli-Oroya (SEYO), enero de 1980.
Archivo Fotográfico DSS



CAPÍTULO II TESTIMONIOS

DENIS SULMONT: LA REFLEXIÓN SOBRE EL TRABAJO

Ana María Yáñez¹

Mi primera experiencia de apoyo a los trabajadores fue en la PUCP, cuando estudiaba sociales y trabajaba como secretaria de Alberto Varillas, entonces secretario general de la Universidad. Los trabajadores habían presentado un reclamo de aumento salarial. Anatolio Mezarino y Víctor Espíritu —dirigentes— me vinieron a contar que el incremento aprobado era de un sol mensual. Vi cuando el gerente administrativo se escapó por la ventana para no dar la cara. Me dio una ira. Colaboré con la formación del sindicato y me trasladé a Derecho, buscando contar con un instrumento útil.

Empecé con mi ONG laboral, ADEC, con apoyo de la IAF [Inter-American Foundation]. Denis me apoyó. Dimos curso de formación sindical, con Mujica, Neves, Blancas. [Los dirigentes] Valentín Pacho,

¹ Abogada por la PUCP, fundó —con Denis Sulmont— la Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC). Ha sido directora de Manuela Ramos, asesora del Programa de Derecho a la Participación Política y Ciudadana de Manuela Ramos, y conductora del programa *Barra de mujeres*.

Manuel Cortez, Pablo Checa han asistido a estos cursos. En cada uno participaban sólo 40, con una metodología activa. Fue un éxito, era la época de la Comunidad Industrial.

ADEC y ATC decidimos juntarnos. Yo estaba más en lo sindical y Denis en lo laboral, con las reflexiones sobre el trabajo alienado o no alienado.

Había asesorías a sindicatos eléctricos. Se asesoró el Pliego Nacional por rama en el sector minero, con lo que se consolidó la práctica de pliego nacional que otros sectores —construcción, eléctricos, textiles— ya tenían, pero mataron a [Saúl] Cantoral con lo que el Pliego se va a la mierda. La lucha de clases era con balas.

A la vez surgía la informalidad. ¿Por dónde agarrarla? ¿Quiénes son? ¿Tributación? Los asiáticos... Bangladesh... estaban más adelante. Se impone el criterio operativo: “menos de diez trabajadores” y punto.

El decaimiento de sindicatos... desesperaba. Abarcaba a los textiles, a los mineros, a los banqueros a los que les cambiaron los horarios, a la CGTP.

Denis insistía con los informales. Pero ¿cómo organizarlos?, decía yo. ¿Contra quién? Contra el Estado, decía Denis, y proponía capacitarlos, promover sus condiciones productivas. Por mi parte pensaba, son muy dispersos. Denis ha escrito mucho sobre eso, incluso en Cuadernos Laborales. Yo hasta ahora no lo veo, pero son el 80%. Denis lo vio crecer y ha planteado líneas alternativas que trabajó Susana Pinilla², pero yo no le veía importancia política.

² Susana Pinilla, antropóloga, fundó el Instituto de apoyo al sector informal (IDESI). Fue Ministra de Trabajo y Ministra de la Mujer durante el segundo gobierno de Alan García.

Había que golpear al empresariado. ¡El pleito de las AFP! Risco usó el afiche que hicimos. El superintendente de las AFP me llamó y me dijo “¿Por qué nos odian?” Ahora ven que es un régimen fallido. Denis también lo vio.

Las preocupaciones de Denis eran la seguridad social, la destrucción de la comunidad laboral vía la venta de las acciones (que significaban plata en mano). “El trabajo”... Una mirada muy amplia. Trabajar con él fue enormemente enriquecedor, por su andamiaje teórico. La clase obrera, el sindicalismo, le deben mucho.

Después del autogolpe vino el descalabro. No hubo movilización, nada. [Se impusieron] treinta formas de contratación... debacle... destrucción sindical... lo lograron. Los bancarios, los textiles fueron afectados por las importaciones, los mineros... la muerte de Saúl Cantoral, las AFP se impusieron, las comunidades laborales se vinieron abajo.

[Se instaló] el trabajo desprotegido, la falta de seguridad social, la inestabilidad, en esas condiciones, ¿cómo se proyecta un trabajador? No puede planificar la compra de artefactos... Tuvimos un trabajo de resistencia.

El Pliego del sector minero se logró luego de mucho esfuerzo, pero se truncó. La muerte de Cantoral golpeó la esperanza de que los empresarios vean que los trabajadores eran seres humanos, no enemigos. Ese era el sentido del discurso que estaba preparando en la víspera del CADE y que conversó conmigo, pero que no llegó a pronunciar. Cantoral fue asesinado por el Comando Rodrigo Franco.

Había una producción sobre la mujer en ADEC-ATC (Barrig, “Anzuelo sin carnada”, por ejemplo) pero era un gueto, nos hacían la venia. Denis atribuía la debilidad de las mujeres a la maternidad.

El acoso sexual, el hostigamiento, sobre estos temas, yo respondía las consultas de las conserveras que me llamaban cuando el supervisor o el jefe las invitaba a salir. La habilidad manual que adquirimos las mujeres no tiene valor en el mercado. Trajimos a Elizabeth Jelin, a Nora Galer. Hicimos un programa para esposas de mineros. Aprendieron oficios, empezaron a ganar plata. Pero en la vida doméstica, el cambio... cero.

SOLIDARIDAD, BUEN HUMOR Y CAPACIDAD DE TRABAJO **Marcel Valcárcel³**

Fue cuando ingresé a la universidad San Marcos, en 1967, para estudiar Sociología. Fue ahí la primera vez que escuché hablar de Denis Sulmont. Ahí conocí sus primeros trabajos impresos a mimeógrafo sobre el movimiento obrero en Chimbote.

Años después, siendo estudiante de posgrado de la Universidad Católica, lo conocí personalmente y estuve como alumno de su clase. Luego compartimos la misma militancia política de izquierda. De esta manera nos hicimos amigos. Un par de años después que regresé de Bélgica en los años 80 lo volví a encontrar en DESCO, nos saludamos afectuosamente y me preguntó. “¿Dónde te has metido todo este tiempo?”. Le dije: “Estuve por el extranjero haciendo estudios de posgrado en Desarrollo”. Y que ahora me encontraba buscando trabajo.

³ Sociólogo, con Máster en Países en Desarrollo por la Universidad Católica de Lovaina, Bélgica. Profesor asociado del Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Con Denis Sulmont, han publicado *Vetas de futuro: educación y cultura en las minas del Perú*, así como *El camino de la educación técnica: Los otros profesionales*.

Me respondió: “Búscame en la universidad que tengo dos posibilidades para ti que te pueden interesar”. A la semana siguiente estaba tocando la puerta de su oficina en el decanato de Ciencias Sociales de la PUCP. Me senté y escuché atentamente las dos ofertas laborales. Requerían una persona que ayudara a formar un Instituto de defensa de derechos humanos, en el futuro; la otra oferta era que tenían un fondo del IDRC [International Development Research Centre] para hacer un estudio sobre educación y cultura en los centros mineros. Este último me interesó.

En el interín les consultó a Isabel Yépez y Víctor Méndez ¿qué tal era yo como investigador social? Ellos le respondieron que en realidad no sabían cómo era yo, pero le aseguraron: “la pasarás bien con él y te hará reír”. Así fue como me designó una oficina en Sociales e inicié el trabajo con él e Isabel Yépez.

Desde aquel momento comencé a conocer las virtudes de Denis, entre ellas, su enorme capacidad de trabajo, su sentido de solidaridad y del humor. En una ocasión, de vuelta de las minas, yo estaba corrigiendo las encuestas que habíamos aplicado a los mineros, lo hacía con un pequeño lápiz y un borrador igualmente pequeño, al día siguiente puso sobre el escritorio donde trabajaba un borrador muy grande con un escrito que decía... “regalo de Muqui” (duende que habita en las minas). Fue una ocasión en que mi risa afloró con fuerza.

Denis conducía un carro rumbo a la mina de Huanzala, paró un momento la camioneta y me dijo: “Estamos a 4000 metros sobre el nivel del mar, Marcel, ¿qué te parece si subimos 100 metros más caminando?” Dudando le respondí: “bueno”. Una vez allí, como no aguantaba más, se puso a miccionar y me preguntó seriamente: “¿A

dónde crees que se van mis orines, a la cuenca del Pacífico o a la cuenca del Atlántico?”. Festejé tal ocurrencia durante el resto del viaje.

Al iniciar las tareas de gabinete en Lima, nuevamente aprecié su enorme capacidad de trabajo y el orden que demostraba para terminar la investigación sobre institutos superiores tecnológicos; fruto de estos dos trabajos de investigación fueron dos libros publicados por el Fondo Editorial de la Universidad Católica.

Denis nunca dejó de interesarse en los movimientos sociales siguiendo la línea de trabajo y el ejemplo de su maestro y amigo Alan Touraine. Así, en el año 2008, publicó un artículo en la revista Páginas titulado “El significado histórico de Mayo de 1968”, movimiento en el que Denis participó activamente siendo estudiante universitario.

En una ocasión me invitó a su casa, me presentó a su cordial familia, a sus hijos David, Lea, muy jóvenes, y a su esposa Roelfien. Otro día llegó a su hogar un querido amigo y consejero de la familia, el padre Gustavo Gutiérrez.

Una tarde que habíamos terminado un capítulo del libro “Vetas de futuro”, me sorprendió pues sacó un saxofón de donde salieron melodiosas notas. En otra oportunidad me volvió a sorprender: de su cuarto sacó una histórica fotito y me la enseñó. Ahí se distinguía a un Denis muy niño con su pelo rubio de la mano de sus padres, en los Campos Elíseos justo en el momento en que el general Charles de Gaulle pasaba parado en un carro descubierto (mayo de 1945, fecha en que fueron derrotados los nazis en toda Europa).

Luego constaté que Denis adulto muy rara vez decía no a las invitaciones para dar charlas, conferencias a ONG, sindicatos y universidades. Se acercaba el 1 de mayo y nuestro amigo recibió

una invitación de la CGTP para participar a una mesa en torno al significado del Día Mundial del Trabajador. A renglón seguido me dijo “Marcel, estoy desbordado” (palabra que le escuché varias veces). Ese fue uno de los motivos por el cual lo invité a que descansara por lo menos una tarde en la casa de playa que nos prestaron a Vilma y a mí. En efecto, llegé y lo primero que me dijo “Marcel, te propongo hacer una carrera desde Punta Negra a Punta Rocas”. “¡Ay! —me dije— Denis no cambiará nunca...”. Acepté el reto sabiendo de antemano que iba a perderlo. La cosa era divertirse. La semana siguiente me preguntó: “Marcel, ¿tú podrías reemplazarme?”. Le contesté que lo mío eran los temas rurales, acto seguido me dijo: “Tú puedes, ¡¡y me convenció!!”. Así llegó el 1 de mayo y yo estaba sentado con ilustres personalidades del mundo sindical, entre ellos, el legendario dirigente obrero Isidoro Gamarra.

Por aquel tiempo, el Colegio de Sociólogos del Perú le brindó un emotivo homenaje a Denis. Allí me encontré con muchos amigos y colegas. Ahora han pasado ya varios años.

Por ello saludo la iniciativa de rendir un nuevo homenaje a Denis Sulmont. Para que las recientes generaciones conozcan el valioso aporte de este singular sociólogo francés que apostó por el Perú.

Con esta pequeña semblanza, de facetas poco conocidas de Denis, quiero expresar el enorme afecto y respeto y gratitud que siento por mi amigo Denis.

PIONERO DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO EN EL PERÚ Enrique Fernández-Maldonado Mujica⁴

Debo mucho de mis intereses intelectuales y profesionales a Denis Sulmont (entiendo que no soy el único). Mis últimos años de estudiante universitario coincidieron con los últimos de Denis como docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Católica. Así, tuve la suerte de ser alumno suyo en el curso de Sociología de las Organizaciones, la materia con la que se despidió de la cátedra activa. A partir de ello fuimos construyendo una relación académica y también amical que nació con un pequeño apoyo para fichar su archivo documental, pretexto que prolongó el vínculo por mucho más tiempo. Considero esa época particularmente especial. La sociedad peruana se adentraba en el nuevo siglo sobrellevando un nuevo proceso de transición democrática, tras una década de autoritarismo y corrupción fujimorista. Vivíamos un contexto global en el que el neoliberalismo y la globalización transformaban el orden económico mundial, en una espiral exorbitante y autodestructiva de la que no salimos. Pasamos del paradigma del Estado de Bienestar a la sociedad de la competencia sin reglas ni límites. La progresividad de la sociedad industrial cedió terreno a la vertiginosidad excluyente de la sociedad del conocimiento. Atrás quedaba la Guerra Fría entre capitalismo y comunismo, que derivó en la dominación global del poder tecnocrático y el Libre Mercado. Y en ese tránsito acelerado hacia la sociedad informacional y la crisis de los paradigmas colectivistas, la cuestión laboral —como la definió Denis— perdió centralidad en

⁴ Sociólogo por la PUCP. Ha trabajado en el Centro de Asesoría Laboral del Perú (CEDAL), en el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República y en distintos periodos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Integra el Consejo Directivo del blog: trabajodigno.pe

la política, el mundo del trabajo y en la investigación social. Lo cual puede explicar la generosidad con que Denis acogió mi entusiasmo temprano por la Sociología del Trabajo, más que por méritos propios (si acaso), por la necesidad estratégica de mantener vivo el interés de sus alumnos por una veta a la que dedicó tantas energías, pasión y entrega: el mundo del Trabajo. Hoy los investigadores del trabajo vuelven a incrementarse en número y calidad; en gran medida, al amparo de la tradición iniciada por Sulmont en su paso por la PUCP y asentada en su conocida relación con los nacientes movimientos sociales y sindicales peruanos.

Hecha esta aclaración, quiero destacar en estas breves líneas un par de aspectos puntuales de la trayectoria de Sulmont como investigador, docente y humanista comprometido con las causas justas. Una primera hace referencia a algunos hitos centrales del debate teórico sobre el rol de los sujetos sociales en la sociedad contemporánea. La segunda repara en su concepción del rol del científico social interpelado por la realidad que busca comprender, explicar y, al mismo tiempo, transformar.

El legado académico de Denis Sulmont es variado, incluso dentro de su aproximación al mundo del trabajo. Abarca cinco décadas de proliferas investigaciones. Desde la época de sus primeros estudios sobre el movimiento sindical y popular del Chimbote de los años 60, en pleno auge de la industria conservera y el surgimiento de las barriadas formadas por migrantes andinos, o sus trabajos sobre los sindicatos mineros de Cerro de Pasco, tensionados entre apoyar las reformas laborales y zafar del corporativismo militar velasquista a inicios de los setenta, hasta los últimos tratados sobre la Sociología de las Organizaciones y la teoría sociológica de Alain Touraine, los estudios de Sulmont inauguraron una corriente de estudios sociológicos sobre

actores y procesos sociales vinculados al actor sindical y empresarial que se prolongaría, en degradé, hasta inicios de los años noventa⁵. Si bien sus libros sobre la Historia del Movimiento Obrero (Tarea 1977, 1980) se convirtieron rápidamente en indiscutidos “clásicos” de las Ciencias Sociales peruanas—, poca justicia se le haría si no se destacaran otros trabajos importantes dignos de mención. Estudios que exploraron dimensiones de la misma problemática, pero con la apertura metodológica del “pluralismo democrático”: hablemos de sus aproximaciones pioneras al debate sobre la responsabilidad social empresarial en los noventa, hasta sus últimos estudios sobre la Sociología de las Organizaciones, en el presente siglo, Sulmont buscó articular saberes y generar consensos sobre la mejor forma de avanzar hacia el interés común o mayoritario. Este interés partía de reconocer la necesidad práctica de regular institucionalmente el conflicto (a través de una mejor comprensión de los actores sociales, apostando por el diálogo social como fundamento de la sociedad democrática), pero partiendo de la premisa de la distribución desigual del poder y las condiciones asimétricas de los intereses sociales en juego. Las reflexiones de Denis Sulmont constituyen, en ese sentido, una precisa síntesis sobre cómo han evolucionado los paradigmas teóricos de las Ciencias Sociales y de las relaciones sociales en la Sociedad Global, sin dejar de lado la perspectiva crítica y humanista al Sistema Capitalista Neoliberal.

⁵ La corriente de estudios sociológicos sobre el movimiento obrero fue secundada por reconocidos investigadores y docentes sociales (como Carmen Rosa Balbi, Carmela Vildoso, Jorge Parodi, Gonzalo Portocarrero, Rafael Tapia, Marcel Valcárcel, Miguel Canessa), empresariales (Francisco Durand) y organizacionales (Percy Bodadilla), así como importantes centros de investigación peruanos, como Cedal, el programa laboral de Desco.

Así visto, podemos decir que Sulmont tomó una prudente distancia de posiciones más ortodoxas en la academia local; especialmente de aquellas asentadas en un marxismo “de manual”, de escasa rigurosidad teórica y metodológica, más preocupadas en “generar” evidencia que en identificarla y analizarla. Por eso no llama la atención que, luego de dedicarle buena parte de su trayectoria profesional al estudio del movimiento sindical y obrero, decidiera investigar la evolución de la empresa en el contexto de los cambios estructurales y la hegemonía de la economía capitalista a nivel global. ¿Cómo transitar hacia una sociedad democrática que permitiera a sus miembros vivir dignamente del trabajo y de la redistribución equitativa de la riqueza? ¿Era posible avanzar hacia ese objetivo sin el esfuerzo compartido de la empresa privada, regulada adecuadamente por el Estado? ¿Qué rol juegan las organizaciones (en tanto sujetos) sociales en la configuración de sus entornos y destinos? Para Sulmont, la respuesta está en la constitución del Nuevo Sujeto moderno, consciente de su agencia y capacidad de transformación social. Por eso, en la mirada sociológica de Sulmont, tan importante como tener sindicatos organizados, autónomos y políticamente empoderados, resulta contar con una burguesía empresarial socialmente responsable, comprometida genuinamente con el desarrollo económico y social de la Nación. La urgencia por avanzar hacia puntos de encuentro y negociación democrática entre los diversos intereses sociales en tensión, orientó su investigación hacia la búsqueda de sustento teórico y político al Modelo de Desarrollo implícito en sus reflexiones. El interés por el estudio de los trabajadores y sus organizaciones se enriqueció notablemente con su acercamiento al estudio del actor empresarial, logrando así una mirada integradora de los procesos sociales y económicos contemporáneos, como queda expuesto de manera clara en este tomo que comentamos.

Hay otra dimensión de la trayectoria de Denis Sulmont que quiero destacar. Cuando llegó al Perú, Denis era un joven sensible e inquieto que venía de hacer su doctorado en París y de experimentar en carne propia el Mayo del 68 francés. Quienes lo conocieron por esos años recuerdan su poderosa curiosidad sociológica (alimentada por la impronta de Alain Touraine, su director de tesis), pero sobre todo su motivación por la “dimensión utópica” que le despertaba el potencial organizativo y la voluntad transformadora de los también “jóvenes movimientos populares” del Tercer Mundo. Poco después vendría su apoyo desinteresado a la fundación de un conjunto de organizaciones sociales de desarrollo que marcarían época (ATC y Labor entre las más conocidas); su militante acompañamiento a dirigentes, federaciones y sindicatos de diversas regiones; su participación en la Comisión de Programa de Izquierda Unida. Todas actividades políticas que combinaba metódicamente con sus labores como docente universitario e investigador social.

Mi impresión es que Sulmont forma parte de una estirpe de científicos sociales extinta en estos lares. Por varias razones. Su excepcionalidad reside en el doble compromiso que marcó (y sigue marcando) su trayectoria como sociólogo y como persona. Por un lado, Sulmont (haciendo eco de la tradición académica francesa) hizo de la rigurosidad, la disciplina y el método, el sello y la marca de su producción intelectual. Sistemático en el diseño de sus investigaciones, en la búsqueda y construcción del dato, principista en su eclecticismo teórico, el trabajo de Denis se caracterizó sobre todo por su honestidad académica y política. Lo cual lo llevó a apostar ciegamente por generar —por un lado— diálogos interdisciplinarios (donde la Sociología hacía las veces de narrativa articuladora entre las Ciencias Exactas y las Humanidades), al mismo tiempo que le otorgaba un lugar central al testimonio y posición del Actor Social que era objeto de su atención;

una suerte de acercamiento horizontal y paciente que le permitió adentrarse en realidades complejas y heterogéneas como era y es el Perú migrante y movilizado.

Pero, además, Denis fue de los pocos académicos extranjeros que convirtieron su campo de estudio en residencia. Si bien el Perú ha sido visto como un “laboratorio” de procesos sociales, provocando la visita constante de investigadores y observadores foráneos, no han sido muchos los que decidieron radicar y quedarse en un país que, por esos años, se desangraba como consecuencia de una sangrienta guerra interna y una profunda hiperinflación. Al igual que sucediera con Jeffrey Klaiber, María Reiche, Manuel Marzal, Perico García, Francisco Verdera, por mencionar solo algunos, el arraigo que siente Denis por el Perú va más allá de los vigorosos lazos familiares. Involucra una dimensión ética y política que él mismo se encargó de resumir brillantemente en su emotiva Carta a Lea.

Ahora que buena parte de los científicos sociales transitan entre los servicios personales, la tecnocracia pública y la consultoría corporativa, el compromiso profesional e intelectual de Sulmont con los sectores populares y sus organizaciones, nos confronta con el sentido que adopta el trabajo intelectual en contextos como los actuales. ¿Producimos conocimiento científico para qué? ¿Con qué fin? ¿Para qué fin práctico sirven las Ciencias Sociales? ¿Contribuyen en algo a cambiar la sociedad que estudiamos? Preguntas que, intuyo, Denis se planteaba a menudo, alentado por su profunda empatía y sensibilidad por los desposeídos de este mundo. Y que sin duda trató de responder influenciado por los sentimientos de justicia social que lo acercaron a la Teología de la Liberación de Gustavo Gutiérrez, que se nutrieron de las lecturas de José María Arguedas y Manuel Scorza, o que se ennoblecieron en su relación con Alberto Flores Galindo.

La publicación de este libro encuentra a Denis replegado en sus cuarteles de invierno. Aunque retirado de las aulas, en muchos aspectos Sulmont sigue siendo el mismo joven ávido y entusiasta, lleno de vitalidad, que llegó al Perú y se quedó para comprenderlo, amarlo y disfrutarlo. Estas páginas son un feliz testimonio de ello.

CAPÍTULO III

TRABAJO DIGNO. PROPUESTA POSITIVAMENTE UTÓPICA

Sistematización de la contribución de Denis Sulmont
Carmen Vildoso en diálogo con Denis Sulmont

INTRODUCCIÓN

Esta es la sistematización de una obra que tiene como hilo conductor la cuestión laboral y su vínculo con una opción por el desarrollo humano. En particular, el compromiso por el trabajo digno, por el trabajo como fuente de realización humana.

El trabajo digno guarda semejanza con un concepto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ que refiere a cuestiones esenciales, pero que distan de ser una realidad para la mayoría.

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

El trabajo como fuente de realización humana es una aspiración que va incluso más allá. No se basa sólo en el cumplimiento de la ley o de buenas prácticas laborales. Que el trabajo no sea una actividad degradante, sino sobre todo un ejercicio creativo, tiene una cierta resonancia utópica. No hay que rehuir este sueño. Utopía es una realidad que se imagina, que aún no existe pero que se proyecta como resultado de múltiples procesos de acción colectiva, que tiene que ser construida mediante la iniciativa de los actores históricos. Esta es una utopía para la búsqueda de la felicidad. Es un desafío que reconoce a los trabajadores como persona humana. Ser utópico significa crear las condiciones para que lo aparentemente imposible se haga posible.

Compartimos en estas páginas el fruto de una trayectoria intelectual que se inicia en 1967, en nuestro país, y que se nutre de tres componentes:

- Cercanía a los trabajadores, en un periodo marcado por el enfoque clasista y la efervescencia de “todas las sangres”.
- Acercamiento a la problemática de la empresa en tanto organización que reúne al capital y al trabajo y dirige el proceso de producción.
- Reflexiones sobre el sentido del trabajo y su impacto en la vida.

Este hilo conductor es expresión de una corriente de reflexión y acción, de la que forman parte Denis Sulmont y muchas personas que han coincidido en espacios de investigación, formación y discusión.

Presentamos esta sistematización, organizada en las siguientes partes: 1. ¿De qué estamos hablando? Precisiones conceptuales, 2. La movilización de los trabajadores en el Perú, 3. El Perú profundo, 4. La proyección social universitaria y los centros de promoción social, 5. La empresa, 6. Los retos de nuestra época y 7. Múltiples posibilidades de realización humana y diversos campos de lucha.

La primera parte plantea una reflexión sobre el sentido del trabajo y sobre el trabajo digno como propuesta positivamente utópica. Analiza la relación capital-trabajo, al interior de la cual los trabajadores buscan afirmar su dignidad.

La segunda parte presenta una visión panorámica del movimiento de los trabajadores en el Perú, vinculada a nuestra historia social y política. Incluye una apreciación sobre la situación del “trabajo decente” en el Perú, paradigma definido por la OIT.

La tercera parte profundiza en dos casos, uno es el de Chimbote, escenario de una intensa movilización obrera y barrial en el puerto de “todas las sangres” y el otro es el del movimiento minero, que surge de las entrañas más profundas de la cordillera, en una actividad que es fuente de riqueza desde la Colonia hasta nuestros días.

La cuarta parte se refiere a la relación entre intelectuales y trabajadores, que se plasmó a través de la labor de proyección social de la Universidad y de la creación de centros de promoción (comúnmente llamados ONG²), que trabajaban en coordinación con los sindicatos. Nuestro enfoque, que pone

² Acrónimo de Organizaciones No Gubernamentales, que con la evolución de los centros de promoción social ha sido reemplazado por ONGD (Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo).

énfasis en el papel protagonista de los trabajadores, encontró resonancia entre los estudiantes y profesores de la Pontificia Universidad Católica del Perú, especialmente en el campo de derecho, historia y ciencias sociales; en este contexto, se crearon el Taller Urbano-Industrial y el núcleo laboral. Paralelamente, se fomentaron el estudio y la capacitación sindical a través de las ONG, entre ellas ADEC y ATC.

La quinta parte de nuestra reflexión sobre el trabajo digno se centra en la problemática de la empresa, relacionada al análisis organizacional, con un interés especial en la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Igualmente, en la capacitación técnica y la formación laboral y profesional en los institutos superiores tecnológicos.

Abordamos también la propuesta de la responsabilidad social empresarial, que surge en medio de la crisis y que explícita una voluntad de compromiso de grandes empresas que va más allá de sus intereses inmediatos. Aquí además se incluye la problemática de la microempresa y de las iniciativas económicas populares, que muestran la inagotable diversidad de las formas de organización del trabajo en la sociedad; las analizamos vinculadas a las estrategias de desarrollo regional y local y de lucha contra la pobreza.

La sexta parte centra nuestra mirada en los retos de la época. Bajo la globalización se forman bloques de países que expresan una nueva centralización del poder en el mundo. Nos ubicamos en una época en la que el capitalismo no tiene contrapesos. Su hegemonía se traduce en las políticas neoliberales, dando lugar a la precarización del empleo y a nuevas formas de lucha de parte de los trabajadores. El paradigma técnico-productivo actual, caracterizado

por el uso intenso de la información y de los conocimientos, genera cambios en el mundo del trabajo, entre ellos, la externalización de diferentes fases del proceso productivo; este paradigma acrecienta la importancia de la Universidad y de los centros de investigación.

La sobrexplotación de los recursos naturales y los problemas del medio ambiente son la fuente de graves amenazas para la sostenibilidad del desarrollo. El problema ecológico y el problema laboral están vinculados y obligan a plantear estrategias de lucha combinadas. Destaca en el ámbito peruano la experiencia que se resume en el lema “El Ilo que quiero ser”.

La séptima parte busca abrir campos de diálogo y de construcción creativa animados por la tradición que recoge las identidades y creencias de la gente, orientadas a los cambios. Pretende centrar la reflexión sobre los proyectos de futuro, de innovación de las prácticas religiosas, políticas, culturales, como, por ejemplo, la música y el arte. La aspiración de realización humana que se propone abarca los ámbitos privados y públicos de la vida. Cada grupo debe ser libre de definir su propia manera de ser feliz para lo cual se requieren reglas de juego básicas: no matarás, respeto mutuo. No hay democracia sin valores básicos compartidos.

AGRADECIMIENTOS

A ADEC-ATC por su decisión de publicar este libro y, en particular, apoyar esta sistematización. A Julio Díaz Palacios, quien la ha revisado y comentado varias veces. A las personas entrevistadas y consultadas: Ana María Yáñez, Lidia Elías, Jorge Bernedo, Alfredo Silva, quienes fueron parte de ADEC-ATC, a Carmen Takayama, Hugo Marquezado, Doris Balbín, Willy

Zabarburu y José Lombardi, que participaron en la creación de centros de asesoría y capacitación sindical y popular en diversas regiones de nuestro país, así como a Pablo Checa, dirigente de la CGTP e integrante de IESI Perú. A César Bello por su permanente apoyo y acogida, que nos ha hecho más grata la tarea.

1. ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO? PRECISIONES CONCEPTUALES

La lucha por el trabajo digno tiene un profundo sentido humanista. A lo largo de la historia, el lugar que ocupa el trabajo en la vida de las personas va cambiando, pero para las grandes mayorías, generalmente, es sinónimo de esfuerzo penoso. En el capitalismo, la acumulación del capital se basa en el trabajo no pagado. Con el capitalismo industrial surge una respuesta organizada desde los trabajadores: el sindicalismo. Para precisar los conceptos que guiarán el análisis, nos apoyamos en los siguientes textos de Denis Sulmont:

- Aproximaciones al concepto del trabajo. (Versión 2012)
- Reflexiones sobre el sentido del trabajo.³
- Notas sobre el capitalismo. 2008
- Figueroa, Altamirano y Sulmont. *Exclusión Social y Desigualdad en el Perú*. 1996
- El factor clasista en las luchas sociales. Ponencia al II Congreso de Sociología, Arequipa. 1987

³ Denis Sulmont publicó “Reflexiones sobre el sentido del trabajo” en junio de 1990 en la revista *Debate en Sociología* de la PUCP. Con variantes, Carpeta X: El sentido del trabajo, sábado 3 de octubre de 2015 en <http://leasulmonthaak.wixsite.com/antologiadennis>

a) **El sentido del trabajo**

La palabra “trabajo” se usa en el lenguaje común para hablar de un “empleo”, una actividad económica remunerada y, a la vez, para tareas realizadas en forma voluntaria en la familia, para nosotros mismos o para otros.

La actividad del trabajo tiene un doble sentido: por un lado, supone un esfuerzo, un desgaste que lo lleva a ser considerado como una actividad penosa asociada al castigo y la alienación; por otro lado, es valorada como forma de realización del ser humano, de despliegue de sus capacidades creativas y su desarrollo como actor social. En esta vertiente, el trabajo resulta una dimensión fundamental del hacer humano, indisociable no sólo de las necesidades de la vida material, sino también del desarrollo mismo de estas necesidades de acuerdo con el ejercicio de la libertad en los espacios privados y públicos de la vida.

Denis Sulmont asume los aportes de la teología cristiana que enriquece el pensamiento marxista y busca superar el determinismo de las estructuras materiales (Calvez, 1958). Pone en relieve la centralidad del ser humano como persona única en el mundo, a la luz de la Biblia, de las encíclicas papales⁴ y de teólogos contemporáneos. Su reflexión incorpora la tradición judeocristiana marcada por la ambivalencia, que combina la dimensión positiva del trabajo, de comunicación con el otro, de solidaridad y reciprocidad, con la dimensión negativa que reconoce el trabajo como castigo derivado del pecado. Incorpora el pensamiento de A. Smith, Hegel y Marx frente a la transformación del trabajo producto de la modernidad, la revolución industrial y la expansión

⁴ Laborem Exercens, Rerum Novarum, Centesimus Annus.

capitalista. Y finalmente toma en cuenta los aportes de Marcuse, Gorz, Zarifian, Meda y Hannah Arendt (Sulmont, 1990)⁵.

Cabe destacar la importancia de la división del trabajo que se encuentra en todos los regímenes de producción, así como en el interior de la unidad familiar y en las grandes corporaciones. Como lo enfatiza Marcuse (1973, p. 47): “El acontecer de la existencia individual es, en sí mismo, un acontecer con-otros, en-otros y para-otros y su praxis es, dentro de la totalidad de la comunidad histórica, algo en sí mismo divisible”.⁶

Arendt subraya el sentido despreciativo del trabajo en la cultura occidental. Muestra cómo en diferentes idiomas, la palabra “trabajo” se diferencia de “obra”: *travail* y *oeuvre* en francés, *labor* y *work* en inglés, *arbeit* y *werk* en alemán. “Trabajo” proviene del latín *tripalium*, palabra que designa un aparato de tres palos destinado a sujetar las caballerías y también un instrumento de tortura; corresponde al concepto griego de “ponos” que indica ‘la pobreza’ (al igual que el *arbeit* alemán); *labor* proviene del verbo latino *labare* que significa ‘caerse bajo un bulto’. En general, el trabajo está asociado al esfuerzo penoso. El reino de la libertad empieza donde termina el reino de la necesidad. Esta idea constituye una constante del pensamiento clásico que será retomada por Marx en su reflexión sobre la sociedad comunista.

⁵ Véase: “Autores clásicos. El sentido del trabajo” en Textos seleccionados (texto 1) de esta misma publicación.

⁶ Citado por Sulmont en “Reflexiones sobre el sentido del trabajo”. Sección II. División del trabajo y cooperación.

Una expresión muy peruana es identificar el trabajo como una oportunidad de empleo —“chamba”—, y en el contexto de precariedad y desvalorización resulta siendo una “chambita”.

b) El trabajo en la lógica del capital⁷

La lógica capitalista implica acumulación de capital, de instrumentos y recursos productivos, y de mano de obra. Karl Marx —en “Trabajo asalariado y capital”— caracterizó el capital como “trabajo acumulado” considerando que la fuente de valorización del capital se encuentra en el trabajo humano. El capitalista requiere “trabajadores libres”, pero el salario que paga corresponde solo al valor de los bienes y servicios necesarios para su subsistencia, apropiándose de la plusvalía, lo que da lugar a la acumulación del capital.

La lucha de clases es una relación de conflicto entre los propietarios de los medios de producción y los desposeídos (proletarios). El capitalismo no es una categoría estructural dada, sino el constante proceso a través del cual se afirma la hegemonía de los dueños del capital y la resistencia de los trabajadores a la explotación.

El capitalismo se consolidó con la revolución industrial en Inglaterra en el siglo XVIII (1770-1880) y posteriormente con la segunda revolución industrial (1890-1960). A esta etapa corresponden las innovaciones organizativas que pusieron en marcha Frederick Taylor y Henry Ford. El primero, que trabajó en una empresa siderúrgica de Filadelfia, creó la “Organización

⁷ Basado en “Notas sobre el capitalismo”. Cap. 2 de Teoría y Práctica de las Organizaciones.

Científica del Trabajo”; Henry Ford, por su parte, fundador de la compañía Ford Motor Company, implementó la cadena de montaje utilizada para la producción en masa. Las sucesivas formas de organización del trabajo introducidas por el capitalismo rompen primero con la tradición y los saberes propios de los artesanos, propiciando la reproducción de un saber fragmentado e imponiendo un ritmo en la producción que convierte al trabajador en un mero instrumento. La tercera revolución industrial ocurre a partir de 1970 con la emergencia del modo de desarrollo “postindustrial”, caracterizado por innovaciones vinculadas a las tecnologías de la información y la comunicación y por la expansión del trabajo asalariado no obrero.

Bajo el modelo de desarrollo del capitalismo, los trabajadores cumplen un rol protagonista, pero subalterno. De un lado están quienes concentran la propiedad del capital y del otro quienes contribuyen con su trabajo a la generación de riqueza, pero no están en condiciones de aprovecharla e inclusive se ven —recurrentemente— sumidos en la angustiante búsqueda de empleo. Entre capital y trabajo existe una relación de cooperación y conflicto que se da en el marco de una distribución desigual de poder ya que el trabajo está sometido al capital. Los trabajadores se resisten ante el intento de ser reducidos a mercancías, lo que plantea la necesidad de la intervención reguladora y protectora del Estado (Sulmont, 2009).

En América Latina la expansión capitalista no logró consolidar las economías nacionales. La relación típica de trabajo propia de la sociedad industrial, la de un trabajador asalariado que presta servicios a un empleador de manera continua y con acceso a beneficios laborales, se estableció en algunos sectores (minería, finanzas,

medianas y grandes empresas de la manufactura y el comercio) de punta de la economía peruana, así como en el sector público, pero la heterogeneidad estructural marca las relaciones laborales en nuestro país. El análisis de la cuestión laboral realizado por Sulmont en Chimbote, en Cerro de Pasco o sus estudios sobre la historia del movimiento sindical, muestra cómo coexisten las grandes empresas —extractivo-exportadoras las más importantes— con la pequeña empresa, el trabajo informal en sus múltiples formas, los campesinos. Incluso en aquellos sectores de punta y en el sector público, en las últimas décadas, esa relación descrita como típica ha dejado de serlo a raíz de la flexibilización de las relaciones laborales.

El mercado laboral opera como un mecanismo básico de exclusión social en el marco del cual funciona el desempleo y subempleo. Además, la nuestra es una sociedad heterogénea y jerárquica en la que la dominación de clase se entrelaza con la discriminación étnica acentuando la desigualdad (Figuroa, Altamirano y Sulmont, 1994). Los jóvenes son uno de los sectores más vulnerables a la exclusión y discriminación; las dificultades para la inserción laboral y alcanzar algún grado de estabilidad provocan confusión e incertidumbre al organizar su propia vida.

c) El objetivo del trabajo digno

Frente a la explotación y a la exclusión levantamos el objetivo del trabajo digno para todos. La OIT se refiere al “trabajo decente” como un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Fue introducido en 1999 por Juan Somavía⁸ y se caracteriza por cuatro

⁸ Primer director general de la OIT proveniente del Hemisferio Sur.

objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Recogemos esa idea como “trabajo digno” entendiendo que es una propuesta positivamente utópica por el desafío que implica hacerlo realidad para todos, lo que conlleva amplias movilizaciones, cambios estructurales y la puesta en práctica de una economía y una sociedad del bienestar.

Hacer realidad lo que “debería ser”, según la OIT, en una época en la que el capitalismo carece de suficiente contrapeso, nos remite a la “propensión utópica que exige como condición indispensable su realización concreta, en un futuro más o menos inmediato, sobre esta tierra” (Torcuato S. Di Tella y otros, 1989).

La referencia más conocida a la utopía remite a Tomás Moro, autor del “Libro del estado ideal de una república en la nueva isla de Utopía”. Este está conformado por dos libros, el segundo de los cuales fue escrito en 1515, durante la estadía de su autor en Flandes inspirado por las narraciones de Américo Vespucio sobre el nuevo mundo.

Elementos utópicos se pueden rastrear en las remotas creencias paradisiacas registradas en el Egipto o la Mesopotamia del tercer milenio A. C., como el taoísmo, el budismo, la filosofía musulmana y concepciones africanas de la época colonial. Asimismo, en la comedia griega, en la *República* de Platón, en las ciudades ideales del Renacimiento.

La comedia ateniense se refiere a la utopía de Jauja, un país en el que abundaban los más variados y deliciosos alimentos, accesibles sin ningún esfuerzo, que contrastaba con la pobreza de la tierra y el clima adverso de la Grecia continental (Soler, 2012).

Siglos después tuvimos nuestra Jauja, la ciudad fundada por los españoles como primera capital en la región de los Hatun-Xauxas. La misma en la que se ubica la bella novela *País de Jauja* (1993) de Edgardo Rivera Martínez que tiene como propuesta central la viabilidad de un proyecto de nación en el que se integran diversas y heterogéneas corrientes culturales en lo que vendría a ser la utopía del mestizaje feliz (Pollarolo, 2015).

Algunas utopías contienen un elemento de añoranza por una época perdida. No es el caso de nuestra propuesta que se emparenta con la idea del mito de Mariátegui, que afirma en *El hombre y el mito* (1925, III párr. 5):

Lo que más neta y claramente diferencia en esta época a la burguesía y al proletariado es el mito. La burguesía no tiene ya mito alguno. Se ha vuelto incrédula, escéptica, nihilista. El mito liberal renacentista, ha envejecido demasiado. El proletariado tiene un mito: la revolución social. Hacia ese mito se mueve con una fe vehemente y activa. La burguesía niega; el proletariado afirma. [...] La emoción revolucionaria, como escribí en un artículo sobre Gandhi, es una emoción religiosa. Los motivos religiosos se han desplazado del cielo a la tierra. No son divinos; son humanos, son sociales.

El mito del que hablaba Mariátegui se ha resquebrajado duramente tras las experiencias de los países del socialismo real. En tanto el neoliberalismo ofrece como alternativa el consumismo. Entendemos el trabajo digno como propuesta positivamente utópica porque supone enfrentar al neoliberalismo, a la competitividad espuria y llevar a cabo una reconversión productiva. Tiene que ver con el rol del sindicalismo, con el papel de la empresa y la responsabilidad social empresarial. Implica congregarse a los intelectuales y desplegar la proyección social universitaria.

d) El sindicalismo, factor de dignidad

El Sindicato constituye, fundamental y exclusivamente, un órgano de clase. La praxis, la táctica, dependen de la corriente que predomine en su seno. Y no hay por qué desconfiar del instinto de las mayorías. La masa sigue siempre a los espíritus creadores, realistas, seguros, heroicos. Los mejores prevalecen cuando saben ser verdaderamente los mejores. (José Carlos Mariátegui, 1917, párr. 12)

El sindicalismo es una forma de acción colectiva de trabajadores asalariados frente a los empleadores que surge con el desarrollo del capitalismo industrial, en el contexto de la lucha de clases entre proletarios y capitalistas.

Entendemos el término proletarios como equivalente a clase obrera. La noción de clase trabajadora es más amplia, pues reúne al conjunto de la población que no tiene otros medios de vida fuera de la venta de su fuerza de trabajo, lo que incluye a otros sectores de trabajadores asalariados (como los empleados, las trabajadoras del hogar) y no asalariados. En los lugares aislados y remotos o donde predomina cierta actividad, como las ciudades mineras o los puertos, el concepto de “movimiento obrero” debe ser entendido en su vinculación con diversos segmentos de trabajadores, amas de casa, profesores y estudiantes, etc.; en estos lugares, las múltiples dimensiones de la problemática laboral—constitución del mercado de fuerza de trabajo, entorno ecológico, hábitat, región, salud, riesgos físicos y estrés generalmente normalizado— se entrelazan.

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 (Rosanvallon, 1988).

El fenómeno sindical expresa la existencia de un conflicto y de 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.

La lucha sindical se centra en reivindicaciones inmediatas, pero abarca el conjunto de problemas que afectan a los trabajadores. En su desarrollo, el movimiento sindical ha conquistado reconocimiento y derechos laborales. Los logros sindicales se convierten en normas. El sindicalismo se convierte en interlocutor y promotor de un ordenamiento legal que supone un rol tuitivo de parte del Estado.

La capacidad de negociación implica la existencia de una relación por lo menos temporal de mutua dependencia entre trabajadores y empresarios. Ambos se necesitan y, por lo tanto, se ven obligados a negociar. El objeto de la negociación es definir un interés común, un reto compartido y una regulación conjunta.

Como señala Touraine, los integrantes de la clase obrera se definen no sólo por sus carencias, sino por la afirmación de su dignidad y sus capacidades frente al poder que los niega. Un movimiento social refiere a una acción conflictiva de las clases sociales que luchan por el control del sistema de acción histórica; se articula en torno a tres principios: de identidad, de oposición (reconocimiento de los adversarios) y totalidad (que remite a los desafíos comunes de los protagonistas ubicados en un mismo campo de acción histórica). Estos tres principios son condición

para la conformación de una clase obrera (Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984).

Cuando trabajadores y empresarios, cada uno en tanto movimiento, ha desarrollado una visión de totalidad, es posible encarar la cuestión del reto común: el desarrollo de la capacidad productiva de la sociedad, el progreso económico y social.

El sindicalismo busca desarrollar factores de poder de la clase trabajadora frente al capital. Se organiza en gremios de distinto nivel —sindicatos, federaciones, centrales, confederaciones internacionales— y en espacios territoriales. Es un “contrapoder” que contribuye a equilibrar los poderes fácticos de los empleadores. Sigue vigente como contrapeso al capitalismo extremo que domina el mundo globalizado.

La trayectoria del movimiento sindical parece orientarse por la búsqueda de “pequeñas” conquistas: la jornada laboral, normas de salud y seguridad ocupacional, reducción de la presencia de gases tóxicos (lo que permite mejorar la calidad del ambiente y la seguridad al interior de una empresa), mejoras salariales, etc., son avances que crean derechos. Legitimar las luchas sindicales, convirtiendo estos logros concretos en elementos de un proceso político de largo alcance, es trascendental. Estas reivindicaciones contribuyen a políticas de empleo, de salud, de educación, de mejoras urbanísticas y del medio ambiente. Este enfoque vincula las luchas sindicales al desarrollo de las capacidades humanas, a la expansión de la libertad.

El sindicalismo tiene la necesidad de definir objetivos alcanzables ligados a objetivos utópicos, asumiendo la tensión

entre utopía y realismo. El trabajo digno no se plantea al margen de la lucha sindical. Son portadores de este proyecto.

Contribuyen a fortalecer al movimiento sindical la unidad de la organización, la capacidad de actuar como coalición de trabajadores no obstante las diferencias políticas, la democracia interna, las alianzas con otros sectores populares, la capacidad de coordinar con los partidos democráticos, de movilizar a los ciudadanos y de llegar a la opinión pública. La presencia en programas de TV y de radio juegan un rol decisivo.

La relación dirigente-base es un punto crítico. Se debilita cuando dominan burocracias manipuladoras, dirigencias mafiosas o cuando surgen disputas por la representación. El sindicalismo es vulnerable a la represión.

Los sindicatos son tribunas de debate. Al calor de este surgen ideas que sintonizan en mayor o menor medida con las expectativas de las bases. Los debates sindicales democráticos ponen en evidencia los intereses particulares de algunos dirigentes y permiten que las mayorías se expresen en un ambiente de pluralidad de perspectivas y puntos de vista.

El sindicalismo se debilita también cuando pierde la noción del equilibrio entre la lucha por las propias reivindicaciones y la responsabilidad en la prestación de servicios esenciales para la población; el caso de las largas huelgas de los maestros ilustra este problema.

Por último, existe el riesgo del divorcio entre los trabajadores organizados y no organizados. Los sindicatos deben estar alertas en ese sentido y no perder el objetivo de la solidaridad. Al sindicalismo

le toca responder a la diversidad de las situaciones de trabajo, incluyendo las de los trabajadores subcontratados, trabajadores contratados que están fuera de planilla y los trabajadores de las PYME. En este contexto, los dirigentes tienen el reto de transformar una mano de obra dispersa y precaria en una corriente legitimada, unificadora de solidaridad social.

Sectores de trabajadores que no son asalariados, es decir, los autoempleados, desarrollan sus propias formas de organización y de lucha, generalmente en el ámbito territorial. Tal es el caso de los vendedores de diarios y revistas, los vendedores ambulantes, los mototaxistas, entre otros. Ellos representan múltiples formas de inversión y participan de cadenas de producción y consumo en economías de bajo costo. Sus reivindicaciones se manifiestan en diálogo y conflicto con las municipalidades, adoptando incluso formas de protesta propias del sindicalismo, como los “paros” de los mototaxistas en algunas ciudades.

2. LA MOVILIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL PERÚ

Los pioneros en la organización de los trabajadores en nuestro país convocaban “a los trabajadores libres del Perú” a la “Fiesta de la Planta” que se realizaba en Ate-Vitarte, a conocerse mejor y confundir sus esperanzas, y hacer realidad la divisa marxista “la emancipación de los trabajadores ha de ser obra de los trabajadores mismos”. Dicha convocatoria puede encontrarse en *LABOR*, boletín creado por José Carlos Mariátegui.

A lo largo del siglo XX y en lo que va del siglo XXI se han ido definiendo los contornos de la cuestión laboral, que tiene que ver sobre todo con el derecho al trabajo digno. Resalta el papel de los

trabajadores como sujetos en su lucha por el ingreso, por ganarse la vida, por afirmar su capacidad de negociación, el acceso a la capacitación, a canales de concertación, teniendo como objetivo crear una sociedad más justa. Tiene que ver con la problemática de los trabajadores y su relación con los empleadores, con el Estado y otros, es decir abarca a los diversos actores involucrados en las relaciones laborales. Remite a los derechos laborales, desarrollo de capacidades, regulación por parte del Estado, posibilidad de estabilidad en el empleo, la gestación de un movimiento social, etc.

Esta parte se basa principalmente en las siguientes publicaciones de Denis Sulmont:

- o *Historia del movimiento obrero en el Perú (de 1890 a 1977)*. 1977
- o La cuestión laboral: cambios y retos actuales. En O. Plaza, *Cambios sociales en el Perú 1968-2008*. PUCP. Lima, 2009
- o La concertación sociolaboral. Con Martín Carrillo. Libro colectivo. *Diálogo social en Iberoamérica*. 2006

a) El siglo XX: dominación oligárquica, reformismos y autoritarismo

Los primeros libros publicados por Sulmont tienen como objeto de estudio el surgimiento y evolución del movimiento sindical desde 1890 hasta 1977.⁹ Entre ellos, *El movimiento obrero en el Perú: 1900-1956* (1975), *Historia del movimiento obrero en el Perú de 1890 a 1977* (1977), *Historia del movimiento obrero minero-metalúrgico* (1980). En estos se aprecia cómo la movilización de los trabajadores y la historia del sindicalismo están enlazadas con la

⁹ Esta reseña está basada en la introducción de la *Historia del movimiento obrero en el Perú (1890-1977)*.

evolución económica y con el devenir político del país. Todo ello se volcó en materiales de capacitación y divulgación muy didácticos, especialmente afiches, y sirvió de inspiración a otros autores como César Lévano y Carlos Basombrío.¹⁰

Desde 1890 hasta 1979, se identifican cuatro periodos en la historia del movimiento obrero peruano: ¹¹ Los inicios, entre 1890 y 1930; los años bajo tierra, entre 1930 y 1956; el nuevo impulso, entre 1955 y 1968, y el que va de 1968 a 1979, frente al reformismo militar y la crisis. Después de 1980 cabe distinguir dos periodos, el primero de la década bajo los gobiernos de Belaunde y García y luego el autoritarismo bajo el gobierno de Alberto Fujimori, en los que el sindicalismo enfrentó la crisis y la violencia.

A fines del siglo XIX apenas existían pequeños talleres artesanales. El siglo XIX y los inicios del siglo XX fueron testigos de la explotación del guano, del salitre y del caucho, lo que — en este caso— llevó a diezmar a poblaciones nativas. Recién a principios del siglo XX se instalan grandes inversiones capitalistas en la minería, la industria azucarera y el petróleo, sectores en los que se inicia la lucha por mejores condiciones de vida y trabajo. Paulatinamente, se desarrollan actividades urbano-industriales (textiles, transporte, portuarios) en Lima y Callao, con lo que se inicia la organización sindical llegando a la conquista de las ocho horas en 1918. La segunda mitad del siglo XX corresponde a la etapa de diversificación de la economía, incluyendo el *boom* pesquero, la aparición de nuevas industrias (especialmente manufactureras)

¹⁰ César Lévano hizo uso de estos materiales a través de las páginas de *La Prensa* mientras que Carlos Basombrío produjo la *Historia gráfica del movimiento obrero*.

¹¹ Denis Sulmont. Afiche s/fecha. Elaborado para fines de capacitación sindical.

y la expansión de actividades de servicios (magisterio, bancarios, administración pública).

El anarcosindicalismo, el socialismo y el aprismo fueron las corrientes políticas que se desarrollaron inicialmente en el movimiento obrero e intelectual. La Central General de Trabajadores del Perú (CGTP) fue fundada en 1929.

Las protestas obreras respecto a problemas como la jornada laboral y accidentes de trabajo llevaron a diputados y senadores a presentar proyectos de reglamentación, destacando la propuesta de José Matías Manzanilla en 1904.¹² En 1911 se aprobó la ley de accidentes de trabajo, en 1918 la reglamentación del trabajo de la mujer y del niño y en 1919 la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas. Los sistemas de seguridad social se crean a partir de 1936.

Las décadas del 20 y 30 fueron escenario de políticas populistas, que Paulo Drinot (2016) explica como resultado de complejas negociaciones entre patrones y clientes, relacionadas con la distribución de beneficios. En esta etapa se crea un organismo —la Sección del Trabajo del Ministerio de Fomento— para otorgar reconocimiento oficial a los sindicatos e institucionalizar los

¹² Comprendía diez proyectos de ley, que abarcaban los temas relevantes de la época. El primero de los proyectos discutidos, en 1905, se refería a los accidentes de trabajo. Encontró la resistencia de la burguesía. La ley, aprobada en 1911, representaba una innovación jurídica en América Latina, pero fue cuestionada por los dirigentes anarcosindicales, que la consideraron favorable a los intereses de los capitalistas.

conflictos entre obreros y patronos a través de arbitrajes mediados por el Estado y tribunales de conciliación¹³.

El periodo 1930-1956 estuvo caracterizado por el predominio del Partido Aprista sobre el movimiento obrero y por la represión ejercida por el militarismo y la oligarquía, en particular durante los gobiernos de Sánchez Cerro (1930-1933), Benavides (1933-1938) y Odría (1948-1956).

Personajes representativos del sindicalismo de estas épocas son Arturo Sabroso y Luis Negreiros, ambos del Partido Aprista. Sabroso era dirigente proveniente del sector textil e integrante del Comité de Lucha por la Jornada de 8 horas en 1919. Negreiros fue secretario general de la Federación de Motoristas Conductores y Anexos y fundó la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP); fue asesinado en 1950.

Desde una vertiente de izquierda cabe citar a Jorge del Prado, quien, a instancias de Mariátegui, se traslada a la sierra central en 1929 a trabajar de minero en Morococha, donde organiza sindicatos y el I Congreso de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos. Dedicó su vida a la organización sindical y política purgando prisión en diferentes periodos. Como dirigente del Partido Comunista contribuyó a la constitución del frente político Izquierda Unida.

Entre 1933 y 1944 las organizaciones sindicales y populares debieron actuar bajo tierra o se desactivaron, entre ellas la CGTP. En 1943, apristas y comunistas se pusieron de acuerdo para formar

¹³ En esta década también se aprobó —junto con el Seguro Social Obrero— la edificación de barrios obreros y la construcción de restaurantes populares. Citado por Drinot.

una central sindical nacional y al año siguiente se formó la CTP que un año después sería hegemónizada por el APRA.

Los años de 1956 a 1968 son ricos en movilizaciones sindicales y campesinas. Las guerrillas del 65 —que remiten al papel jugado por Luis de la Puente y Hugo Blanco— son parte de esta época, aunque resultaron siendo un elemento externo al movimiento campesino. Surgen partidos reformistas vinculados a la clase media como Acción Popular y la Democracia Cristiana, que no lograron consolidarse pues no fueron capaces de derrotar la dominación oligárquica, al no acabar con el latifundismo ni enfrentar el poder empresarial extranjero. Se expande el proletariado minero, pesquero, siderúrgico, la industria textil y metal-mecánica, otras como los gráficos, construcción civil, los transportistas, etc. Se diversifica la clase obrera. Con las migraciones, surgen nuevos movimientos urbanos. El estado oligárquico y la hegemonía aprista en el movimiento sindical entran en crisis, emerge una orientación clasista y se crea la nueva CGTP. Se amplía la cobertura educativa y surgen los sindicatos del sector educación. Las diversas corrientes de izquierda, incluyendo el PC prosoviético - Unidad, la nueva izquierda (MIR, VR), las organizaciones trotskistas, y el PC del Perú de orientación maoísta con sus distintas tendencias (Bandera Roja, Patria Roja), compiten por influenciar el movimiento popular.

El año 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 3 de octubre de 1968 se produjo el golpe institucional de las Fuerzas Armadas. Se instaura una dictadura militar, con un proyecto político reformista. El gobierno del general Juan Velasco Alvarado

llevó a cabo la reforma agraria, fortaleció el papel del Estado en la economía, estatizando empresas estratégicas, empezando por la International Petroleum Company. Puso en marcha la reforma educativa, aprobó una ley de estabilidad laboral, creó las comunidades laborales y empresas de propiedad social. A la vez, intentó controlar al movimiento sindical creando la Central de Trabajadores de la Revolución Peruana. En 1973 se inicia una crisis económica y a partir de 1975 el gobierno militar ingresa a una segunda fase, con la presidencia del general Francisco Morales Bermúdez.

Las décadas de 1970 y 1980 correspondieron a un desborde popular y al despliegue del movimiento sindical clasista. Este se caracteriza por la afirmación de la dignidad de los trabajadores, por la consecuencia en la defensa de sus reivindicaciones, por la conciencia del conflicto que entraña la lucha de clases y la desconfianza frente a los procesos de concertación. Se enfrenta a la política de participación social bajo control del gobierno militar en su primera fase. Este movimiento se expresó a través de importantes federaciones y de la CGTP, mediante luchas masivas y especialmente en el auge huelguístico que tuvo su punto más alto en el Paro Nacional del 19 de julio de 1977, el cual fue respondido con el despido de 5000 dirigentes sindicales. El Paro influyó en la convocatoria a una Asamblea Constituyente que se realizó en 1979.

En mayo de 1980 el gobierno militar convocó a elecciones, fue elegido Fernando Belaunde Terry. Durante su gobierno, entre 1980 y 1983, cuando era ministro de Trabajo Alfonso Grados Bertorini, hubo un intento de concertación con los trabajadores que se plasmó en una Comisión Tripartita sin mayores resultados. A lo largo de la década de los ochenta, especialmente entre 1985 y 1990, durante el gobierno de Alan García, la situación económica

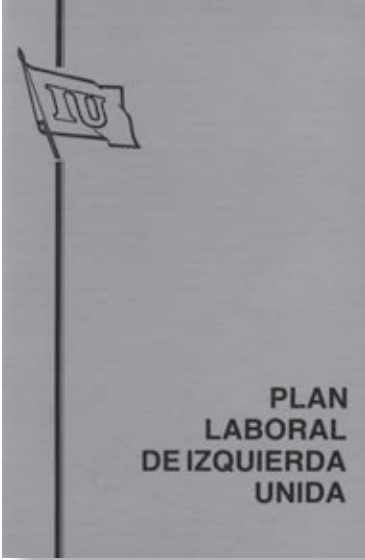
del país fue de mal en peor y, debido a la hiperinflación, los sueldos reales llegaron a la cuarta parte del nivel que tenían en 1973.¹⁴ Esta situación fue respondida con programas de emergencia como el “Vaso de Leche” —iniciativa del alcalde Alfonso Barrantes, con una metodología diseñada por Roelfien Haak— y a través de los comedores populares, que han marcado una nueva etapa en cuanto al protagonismo de las mujeres en nuestro país.



Sulmont conoció a Roelfien Haak al llegar a Lima, en la Unión Nacional de Estudiantes Católicos (UNEC), que lo apoyó en su trabajo en Chimbote. Roelfien Haak es socióloga y esposa de Denis Sulmont. Ha contribuido especialmente al fortalecimiento de las organizaciones de mujeres, a convertir sus experiencias en base para programas y políticas de seguridad alimentaria a través de FOVIDA y otras instituciones.

¹⁴ Según cifras de Norman V. Loayza (2008), a la caída del producto *per cápita* a un ritmo del 4% anual se sumó una inflación de más de 7000% (entre 1989 y 1990), agravado ello por la amenaza terrorista.

Izquierda Unida se formó en 1980 como coalición de varios partidos. Logró ganar en las elecciones de noviembre de ese año las alcaldías de varios gobiernos locales provinciales y distritales, y en las elecciones generales de 1985 obtuvo el segundo lugar con Alfonso Barrantes como candidato. Javier Iguíñiz era responsable de la Comisión de Plan de Gobierno de Izquierda Unida. Denis Sulmont presidía la Comisión de IU que elaboró el Plan Laboral de Gobierno.¹⁵

	<p>Líneas del Plan</p> <ol style="list-style-type: none">1. Promoción y fortalecimiento de la organización sindical y de los derechos colectivos de los trabajadores.2. Derecho del acceso de los trabajadores a la gestión, utilidades y propiedad de las empresas.3. Defensa de la estabilidad laboral y de los demás derechos individuales derivados del trabajo.4. Fomento de una política de remuneraciones acorde con las necesidades básicas de la mayoría de trabajadores.5. Mejoramiento de las condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional.6. Ampliación de la cobertura y mejoramiento de la seguridad social.7. Promoción de la capacitación de los trabajadores.8. Restablecimiento de medios democráticos y eficaces de resolución de conflictos laborales.9. Protección al trabajo de la mujer.
--	---

En 1980, el Partido Comunista del Perú, autodenominado “Por el Luminoso Sendero Luminoso de José Carlos Mariátegui”, desató una espiral de violencia inscrita en una estrategia de guerra popular

¹⁵ Publicado por la Comisión de Política y Organización Laboral. 1era edición. Agosto de 1986.

del campo a la ciudad. El terrorismo fue profundamente nefasto para el ejercicio de la democracia y marcó una época aciaga para el movimiento sindical (Sulmont, 1988). El movimiento minero del centro sufrió el fuego cruzado entre Sendero y el ejército. Varios dirigentes sindicales y populares fueron asesinados o desaparecidos en este periodo. En 1989 Sendero eliminó a Enrique Castilla, dirigente textil de la Carretera Central y en 1992 asesinó a María Elena Moyano, líder de Villa El Salvador; en diciembre del mismo año fue asesinado Pedro Huilca, dirigente de la CGTP.¹⁶

Como señala el Informe de la CVR (2004) en el capítulo sobre El Despliegue Regional:

Las ciudades mineras —La Oroya y Cerro de Pasco— fueron objeto de atentados frecuentes. En ambos casos [el PCP-SL y el MRTA] buscaron aprovechar los conflictos sindicales de mineros y metalúrgicos; pero, como ocurrió en los diferentes intentos de captar organizaciones sindicales, fracasaron. Sin éxito en el movimiento gremial, el PCP-SL amedrentó y asesinó a dirigentes sindicales importantes, los cuales, por otro lado, también fueron víctimas del mal llamado Comando Rodrigo Franco. El espacio minero y gremial fue asediado y golpeado, pero no capturado políticamente.

El clima de violencia se manifestó también bajo la forma de represión gubernamental ante medidas de lucha —como el paro

¹⁶ Dos hipótesis se han planteado sobre su muerte: que fue asesinado por Sendero Luminoso, según se afirma en la edición 625, correspondiente a diciembre 1992-enero 1993, del vocero senderista *El Diario*; mientras que la familia responsabiliza al gobierno de Fujimori. Dos exagentes del Servicio de Inteligencia también responsabilizaron al Grupo Colina. El Informe de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación deja constancia de ambas hipótesis. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos asumió la segunda hipótesis.

nacional de 1988— y a reacciones empresariales, evidenciándose una tendencia a la “criminalización de la protesta”.¹⁷

La política de ajuste de los años 90, aplicada por el gobierno de Alberto Fujimori, provocó una crisis en el modelo de relaciones de trabajo. La Ley de Estabilidad Laboral abarcó mecanismos de desestabilización y la fuerza de trabajo asalariada disminuyó en términos relativos. Al 2000, la PEA sindicalizada se había reducido al 12% de los sindicalizables mientras que, a mediados de los ochenta, de acuerdo con el estudio de Isabel Yépez y Jorge Bernedo, la tasa de sindicalización de la PEA asalariada sindicalizable era de 39%.

En ese lapso se extendió el pluriempleo, el trabajo familiar en actividades de subsistencia y la economía informal. Se amplió el número de organizaciones de trabajadores autoempleados, varias de ellas representadas por la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) que fue fundada en 1992.

La aplicación de un modelo neoliberal es el denominador común entre ese periodo y los años siguientes en el siglo XXI. El neoliberalismo implica el predominio de la libre competencia, de la iniciativa individual y de los mecanismos del mercado sin un sentido de responsabilidad social. Su premisa es el individualismo metodológico, que puede asociarse con el utilitarismo (Capul, 1999). Lo que debilita la viabilidad de un pacto social.

¹⁷ A esta época corresponde el artículo de Denis Sulmont “El movimiento sindicalista merece respeto”. Véase Selección de Textos (texto 2) en la presente publicación.

b) Déficits y avances en materia de “trabajo decente”

En el contexto de la globalización, el papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resulta muy importante. El marco conceptual del “trabajo decente” elaborado por la OIT es un referente frente al cual ninguno de los actores de la cuestión laboral puede ser indiferente. Los Estados tienen la responsabilidad de reportar los avances respecto a los indicadores que responden a los cuatro objetivos estratégicos que forman parte de este paradigma.

Las centrales sindicales han interiorizado este marco conceptual, y sobre esta base han venido desarrollando capacidades de análisis y propuesta.

La noción de empleo digno —afín a la de trabajo decente— está presente en documentos cuyo alcance trasciende el campo sindical. El PACTO DE MEDIANO PLAZO POR LA INVERSIÓN Y EL EMPLEO DIGNO, suscrito por el Foro del Acuerdo Nacional —que incluye a la CGTP— en el año 2005 señalaba entre sus considerandos “que el empleo digno es el trabajo de calidad en condiciones de libertad y equidad, en el cual los derechos son protegidos, cuenta con remuneración adecuada y protección social”.

En abril del 2008, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT Perú), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) acordaron una AGENDA SINDICAL UNITARIA PARA EL TRABAJO DECENTE con cinco ejes estratégicos de acción: 1. Defensa y promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, 2. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, 3.

Protección social, 4. Fomento y promoción del empleo y 5. Mejora de las condiciones laborales.

El contenido de estos ejes ha enfatizado la necesidad de nuevas capacidades. Es así que el segundo eje fue planteado teniendo como objetivo “analizar y difundir entre las centrales sindicales la problemática de la discriminación en el Perú con énfasis en la discriminación por género, raza y etnia, con miras al desarrollo de acciones destinadas a eliminarla de las relaciones sindicales y laborales” mientras que a través del cuarto se propuso desarrollar “acciones que faciliten a los trabajadores el análisis del mercado de trabajo y la formación de propuestas para la generación de empleos decentes”. El quinto eje señaló, entre otras tareas, “analizar el concepto de productividad y su relación con la dignidad del trabajo”.

En mayo del 2009, en la Conferencia Nacional del Trabajo y el Diálogo Social, realizada en Lima, las mismas centrales asumieron el compromiso de promover la implementación en el Perú del Programa Nacional de Trabajo Decente desde el Tripartismo social, como Política de Estado y con recursos del Presupuesto Público. Otros temas incorporados por las Centrales a través de sucesivos talleres son la Reforma de la seguridad social con enfoque de género, la Economía informal, así como el Fortalecimiento Sindical con enfoque de género, lo que ha dado lugar al lanzamiento de campañas por la ratificación de convenios de la OIT como el Convenio 183 sobre Protección a la Maternidad.

Una evaluación de los avances y déficits en relación con los cuatro objetivos estratégicos definidos por la OIT como parte del “empleo decente” en los últimos diez años puede resumirse

—considerando especialmente, pero no exclusivamente, las preocupaciones de los trabajadores— en el siguiente panorama:

En materia de *respeto de derechos laborales y fundamentales*, pese a que el Perú ha ratificado los convenios fundamentales relativos a los cuatro principios y derechos fundamentales, a lo largo de la década pasada los comentarios de los órganos de control de la OIT a la legislación y la práctica nacional venían siendo frecuentes. Llama la atención la baja tasa de afiliación sindical y la escasa cobertura de la negociación colectiva que no se recupera desde su caída en los años noventa. El Perú ocupa el segundo lugar en la presentación de quejas en la región ante el Comité de Libertad Sindical, y el Estado es el infractor más frecuente. Las centrales sindicales mencionan que la Autoridad Administrativa de Trabajo obstaculiza la conformación y actividad de las organizaciones sindicales, critican la creación de regímenes laborales diferenciados, las deficiencias en el sistema de fiscalización.

En relación con el objetivo de *empleo adecuado e ingresos dignos*, el crecimiento experimentado hasta el 2008 no ha estado acompañado de políticas activas en favor de empleos productivos y justa distribución de la riqueza. Ha faltado mayor inversión en sectores intensivos en empleo. Lo que ha crecido es el empleo eventual y el empleo informal, presente en el clásico “sector informal” y en las “empresas formales”, en las cuales —al 2006— llegaba al 20%. Los salarios se han mantenido por debajo del PBI per cápita. El desempleo de los jóvenes duplica el de los adultos. Las mujeres han incrementado su presencia en la fuerza laboral, pero en condiciones de desventaja.

En cuanto a *protección social*, al 2006 —según el INEI (2015)— la PEA ocupada con seguro representaba el 25,1%, proporción que

llegaba a 41,4% entre los asalariados. El Perú tenía una tasa de accidentes mortales del 18,9 por 100 mil (una de las más altas del mundo, según OIT, 2006), pero sólo el 4,5% de la PEA contaba con cobertura para los riesgos del trabajo (la tasa más baja de América Latina).

Las Centrales valoran el *diálogo social* demandando como condiciones indispensables el pleno respeto de la libertad sindical y un auténtico propósito de dialogar y de establecer relaciones de confianza entre las partes. La CGTP participa en el Foro del Acuerdo Nacional desde su constitución, pero las Centrales en general critican que el Acuerdo Nacional, más allá del periodo en el que se creó, no contase con el respaldo necesario por parte del Gobierno y que las 31 políticas acordadas en su seno no recibieran impulso y desarrollo, incluyendo muchas de las medidas relativas al acceso al empleo pleno, digno y productivo.

Actualmente, el panorama sigue siendo deficitario, con progresos puntuales. El Estado ha asumido la tarea de medir los avances en torno a ciertos indicadores del trabajo decente,¹⁸ sobre la base de fuentes como la Encuesta Nacional de Hogares (INEI, 2015).

En materia de *respeto de derechos laborales y fundamentales* no hay avances sustanciales. El 2014 se aprobó la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Aunque el número de inspectores contratados ha ido en aumento, sigue siendo

¹⁸ Específicamente en torno a oportunidades de empleo, ingreso adecuado y trabajo productivo, condiciones de trabajo, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, seguridad social, contexto económico y social de trabajo decente.

insuficiente en relación con la masa laboral. Los convenios 135 y 154 de la OIT, referidos a la protección de los representantes de los trabajadores y el fomento de la negociación colectiva siguen sin ser ratificados.

En cambio, hay avances normativos en materia de derechos de la mujer en el mundo del trabajo. El Convenio 183 de la OIT referido a la Protección de la Maternidad fue ratificado en el 2016, mientras que en el 2017 se aprobó la Ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Esta responde a una observación que data del 2008 sobre la necesidad de “dar expresión legislativa al principio del Convenio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”.

Según régimen laboral, al 2015 los asalariados privados formales se distribuyen como sigue: 83% en el régimen general, 9% en el régimen agrario, 2% en el régimen de pequeña empresa y 6% en el de microempresa (Cuadros, 2017).

El empleo en la agroexportación en los últimos 10 años ha crecido a tasas de 5%.¹⁹ Desde el 2000 este sector se ha beneficiado de un régimen laboral especial y de un ventajoso régimen tributario que han acompañado una importante inversión. Se ha criticado que este régimen:

favorece principalmente a un pequeño sector de grandes empresas que emplean al 89% de los trabajadores comprendidos por esta norma, en un contexto en el que el sector en su conjunto ha crecido y alcanzado niveles de rentabilidad superiores al resto de actividades económicas, [que] genera un déficit en el presupuesto de EsSalud ascendente a S/ 303 millones anuales,

¹⁹ Declaraciones de la gerente general de COMEX, Jéssica Luna a *Gestión*.

al establecer una aportación del 4% en lugar del 9% previsto en el régimen laboral general. (Comunicado, 2018)²⁰

y que se aplica incluso más allá de las necesidades propias de las labores estacionales que hay en la agricultura²¹, entre otros cuestionamientos. El 2018 el Congreso ha introducido algunos cambios en el mismo, equiparando las vacaciones con las del régimen general e incrementando el aporte a EsSalud a 6%.

En el caso de las microempresas, la mayoría de las empresas y los trabajadores está al margen de cualquier régimen laboral. Según los datos del INEI y del MTPE (Cuadros, 2017), al 2013, las microempresas formales (en todo tipo de régimen laboral) llegaban al 25,7%; en ellas se ubicaba el 22,8% del total de trabajadores en microempresas. El porcentaje de microempresas formalizadas en el régimen de microempresa que continuaban activas era de 8,4%; estas empleaban al 5,1% de trabajadores de las microempresas. Las pequeñas empresas formales (en todo tipo de régimen laboral) llegaban al 46% y empleaban al 44,9% del total de trabajadores de este segmento. Las pequeñas empresas estrictamente formalizadas en el régimen de pequeña empresa y que siguen activas representaban el 6,7%, dando empleo al 3,9% de la

²⁰ Comunicado Prórroga de Régimen Agrario perpetúa la discriminación laboral y constituye una grave amenaza para el progreso social del país firmado por diversas organizaciones y especialistas.

²¹ Según detalla Julio Gamero, este es el caso de la empresa Palma del Espino en la que todos los trabajadores, a lo largo de todo el año, realizan labores vinculadas con el giro principal de la empresa. Pero esta los va desplazando de un área de plantación a otra área, en el transcurso de todo el año, acompañando cada desplazamiento, 3 a 4 meses, de un nuevo contrato bajo la modalidad de intermitente o servicio específico, pese a que no se produce discontinuidad de la relación laboral.

fuerza laboral de la pequeña empresa. Cuadros gráfica una brecha entre las micro y pequeñas empresas acreditadas en REMYPE (sea en régimen micro o pequeña empresa) y las que siguen activas, muestra las dificultades para hacer efectiva la formalidad, asociadas a los problemas de productividad y a la falta de una política de promoción.²²

Más allá de la diversidad de regímenes, cabe mencionar que los trabajadores asalariados sin contrato han venido representando más del 40% entre el 2010 y el 2016, llegando a 47,8% el 2010 y paulatinamente a 42,5% del total de asalariados al 2016, lo que afecta a 3 213 090 (PLADES, 2017).²³

Respecto al *empleo adecuado y a los ingresos dignos*, existen progresos relativos entre el 2001 y el 2013 (INEI, 2015). El “empleo vulnerable” (la población empleada del país como trabajadores independientes o trabajadores familiares no remunerados) bajó de 50% a 42,5%. A la vez, considerando el total de población ocupada, los empleos de baja productividad han disminuido de 59% a 51,2%, proporción que sigue siendo muy elevada; la diferencia está dada por quienes se ubican en empleos de media y alta productividad.²⁴

²² Sobre este tema, véase más adelante: 5. c) Iniciativas económicas populares y la pequeña empresa.

²³ Según INEI, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2010-2016.

²⁴ Baja productividad se refiere a ocupados en microempresas (establecimientos que ocupan hasta cinco personas), empleo doméstico y trabajadores independientes no calificados, lo que refiere a trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados sin calificación profesional o técnica. Media y alta productividad considera a los asalariados públicos, a los empleadores y asalariados privados en

Las remuneraciones como porcentaje del PBI han ido disminuyendo de 30,1% en 1991 a 25,1% en el 2001, ubicándose en 21,7% al 2012 mientras que el excedente de explotación (que incluye utilidades empresariales e ingresos de independientes, respectivamente 90% y 10%) se incrementó de 52,7% a 58,3%, y posteriormente a 63,2%, de modo que la brecha entre ambos pasó de 22,6% a 41,5% (Cuadros, 2017).

En relación con el objetivo de la *protección social* hay ciertos avances (Velasco, 2016).²⁵ El 65% de trabajadores asalariados está cubierto por EsSalud. La cobertura del sistema de pensiones se ha incrementado, pero se encuentra en un nivel muy por debajo del promedio regional (40,5% vs. 62,2%); además el Sistema Privado de Pensiones carece de una pensión mínima y la pensión que ofrece el Sistema Nacional de Pensiones es insuficiente. Existe un Seguro de Salud Agrario que beneficia a los trabajadores independientes; así mismo, una Ley y un Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Funciona un Sistema Integral de Salud (SIS) que ha facilitado el acceso a la atención a la población más pobre. Pero hay un amplio campo de mejora por delante.

El *diálogo social* ha funcionado de manera intermitente a través del Consejo Nacional del Trabajo (CNT) desde que fue reinstalado el 2001, durante el gobierno del presidente Toledo. Hasta el 2004 consiguió aprobar varias normas, empezando con la Ley General de Inspecciones y Defensa del Trabajador y la ley que regula la actividad de las empresas de Servicios y Cooperativas de Trabajadores. Avanzó en la aprobación de la mayor parte del

establecimientos con más de cinco trabajadores, y a los profesionales y técnicos independientes, se excluye al servicio doméstico.

²⁵ Sergio Velasco es especialista en Seguridad Social de la OIT para los Países Andinos.

articulado de la Ley General del Trabajo, pero el debate se dilató sin llegar a consensos en puntos cruciales como la negociación colectiva por rama de actividad y el tratamiento del despido arbitrario.

Desde entonces ha habido momentos en los que el CNT dejó de funcionar y otros en los que fue reconvocado, incluyendo situaciones en las que las centrales se han retirado para expresar su crítica a ciertas posiciones gubernamentales, sin dejar de insistir en la necesidad de “una política de Gobierno de tripartidismo, acorde a lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo (OIT)”, según expresan en carta dirigida al presidente Kuczynski (“Centrales sindicales”, 2017).²⁶ En mayo del 2018, la Coordinadora de Centrales Sindicales se llegó a reunir con el presidente Vizcarra (Alarcón, 2018).²⁷

Denis Sulmont y Martín Carrillo (2006) han estudiado la concertación sociolaboral como un canal de regulación intermedio entre el intervencionismo estatal y el mercado que requiere la presencia de actores sociales estratégicos organizados y debidamente representados. Una mirada a lo largo del siglo XX muestra límites en la concertación y un entrampamiento que se explica en parte por la dificultad de conciliar intereses en

²⁶ Según declaró Julio César Bazán Figueroa, presidente de la CUT Perú, ante “las declaraciones del ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Alfonso Grados, sobre nuevos recortes de derechos laborales establecidos en los 19 proyectos presentados por el Poder Ejecutivo al Consejo Nacional de Trabajo (CNT)”, las centrales optaron por retirarse del CNT exigiendo respeto a las políticas del diálogo social.

²⁷ La Coordinadora de Centrales Sindicales está conformada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT Perú), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

un contexto de acentuada heterogeneidad: empresas dotadas de amplios recursos y personal capaz de organizarse colectivamente por un lado y pequeñas unidades de escasa productividad e incluso actividades de subsistencia por el otro. A ello se suma la persistente actitud de ciertos sectores empresariales a favor de la flexibilidad y la reducción de costos como la opción fundamental para competir, el deterioro de la organización sindical y la precariedad del sistema de inspección del trabajo.

3. EL PERÚ PROFUNDO

Así como el movimiento obrero se afirma, principalmente, sobre la base de los trabajadores más calificados, los núcleos con más conciencia de clase se ubican en los sectores orientados a la exportación. La pesca y la minería, ambas actividades extractivo-exportadoras, son dos casos en los que se ha desarrollado un activo movimiento sindical, a los que nos referiremos a continuación. El análisis sobre la condición obrera en estos dos sectores —lo mismo que en el caso petrolero— remite al litoral y a lo más profundo del territorio nacional, impactando a la vez en la población que crece en torno. Los dos estudios de caso que se presentan a continuación se apoyan en los siguientes textos de Denis Sulmont:

- o Los trabajadores, el movimiento obrero y la acción sindical en la industria pesquera (basado en *El movimiento obrero en la industria pesquera. El caso de Chimbote*, con Alberto Flores Galindo). 1972
- o *Boom Chimbote. Migrantes, cholos y jóvenes en Chimbote*. Tesis, 1969
- o *Historia del movimiento obrero minero-metalúrgico*. 1980

a) **Encuentro de todas las sangres. Boom Chimbote**²⁸

La formación del proletariado pesquero industrial en Chimbote, y a lo largo del litoral peruano, empieza en forma significativa en los primeros años de la década del 50 y sobre todo a partir de 1957 con el boom de la harina de pescado. Durante los años 1946-56, la industria conservera había reclutado un número importante de mujeres obreras, conocidas como “hueveras”. La producción de acero, a partir de 1958, fue otra actividad productiva que dio lugar a una importante actividad sindical.

El proceso de producción en la pesca, comprendía tres fases: la pesca, la transformación de la anchoveta en harina y aceite,²⁹ y las operaciones de embarque. A inicios de los setenta, había en Chimbote más de diez mil trabajadores directamente empleados por esta industria (cinco mil pescadores, tres mil harineros y más de dos mil en actividades anexas). En 1970 el volumen de pesca llegaba a más de 12 millones de toneladas, amenazando la sostenibilidad del recurso, aunque ya en 1965 se habían introducido temporadas de veda. El análisis de la situación de los pescadores permite ver la complejidad de un sector que trabaja como si fuera autónomo o por cuenta propia, lo que lleva al cuestionamiento sobre si se trata de trabajador autónomo o dependiente. Los sindicatos existentes (incluyendo los de las pequeñas haciendas y fábricas vecinas) llegaron a agrupar a más de 20 000 trabajadores, esto es, el doble del número de puestos de trabajo estables ligados a la actividad industrial.

²⁸ Sobre la base de *Denis Sulmont. Antología. Los trabajadores en la historia. Boom Chimbote.*

²⁹ Los trabajadores de tierra comprendían a los trabajadores harineros, cargadores y estibadores y trabajadores de industrias anexas.

“La avalancha hacia Chimbote” comenzó en los años 50, con la instalación de la siderúrgica y el inicio del boom de la pesca, flujo facilitado por el ferrocarril que une esta bahía con el Callejón de Huaylas. Se produjo una gran oleada de invasiones y Chimbote se convirtió en una ciudad de barriadas. En 1960, el 95% de los jefes de familia radicados en Chimbote no habían nacido en esa ciudad. La gran mayoría provenía de La Libertad y Áncash. En la pesca, en cambio, predominaban los costeños: 60% contra 40% de la sierra. Los serranos tenían que superar el temor al mar y enfrentar la agresividad del costeño y su trato despectivo. José María Arguedas (1971), captó, agudamente, aquel temor: “...se dejaron amarrar por docenas desnudos, en los fierros del muelle, y de allí, atorándose, chapoteando, carajeándose unos a otros, aprendieron a nadar”.

El Sindicato de Pescadores de Chimbote fue creado en 1947, agrupando originalmente a los pescadores de machete y otros sectores de “pinteros” (pesca artesanal para el consumo). Desde el principio fue influenciado por el APRA. Su fundación tuvo lugar durante el gobierno de Bustamante y Rivero que permitió, por algunos meses, el libre desarrollo de las actividades apristas. Con el desarrollo de la pesca de bonito y de la industria conservera, el pequeño sindicato de pescadores de Chimbote empezó a cobrar mayor importancia. Pero su acción estaba interferida por los agentes del gobierno de Odría que buscaban neutralizarlo mediante la corrupción y la manipulación de algunos dirigentes, junto con operaciones provocadas y el uso de la violencia por el poder represivo. Algunos conocidos delincuentes eran especialmente traídos del Callao a Chimbote y se infiltraban en el sindicato, organizando una mafia, provocando el divisionismo y sabotando

las asambleas. El APRA organizó también su propia fuerza de choque, los “búfalos”.³⁰

Recién en 1966 la conducción aprista del movimiento sindical fue derrotada. Ese año estuvo marcado por un paro en setiembre y una huelga en noviembre que duró 45 días, reclamando un mayor pago por tonelada; el resultado, económicamente hablando, fue mucho menor a lo esperado, pero consolidó una nueva dirección, combativa, depurada de la mafia. Un año después los empresarios pesqueros, encabezados por Luis Banchemo Rossi, promovieron un *lock out* buscando la devolución de ese magro aumento, lo que dio lugar a nuevas luchas con vista a la reanudación del trabajo.

Fue en estos años —1966 y hasta 1969— que Arguedas escribió *El zorro de arriba y el zorro de abajo*, novela que plasma la efervescencia chimbotana. En esta ciudad también nació la Teología de la Liberación, con un discurso muy claro en su “opción preferencial por los pobres”:³¹

Las preocupaciones de los pueblos llamados del tercer mundo giran alrededor del eje injusticia-justicia social, o másconcretamente, opresión-liberación. Es a partir de ahí que se presenta a los cristianos el reto de la fe. (Gutiérrez, 1975, p. 234)

³⁰ Ver https://www.academia.edu/13631920/Los_trabajadores_de_la_industria_pesquera_1972.Elaborado con la participación de Alberto Flores Galindo, en el marco del Taller de estudios Urbano Industrial de la Pontificia Universidad Católica. También se puede consultar <http://leasulmonthaak.wixsite.com/antologiadenis/i-chimbote>.

³¹ Como explica Gustavo Gutiérrez a pie de página en la introducción de *Teología de la liberación. Perspectivas*, el origen de este trabajo fue una conferencia pronunciada en el Encuentro Nacional del Movimiento Sacerdotal ONIS, de julio de 1968 en Chimbote, publicada por el servicio de documentación del MIEC, en Montevideo, 1969.

Una espiritualidad de la liberación estará centrada en una *conversión* al prójimo, al hombre oprimido, a la clase social expoliada, a la raza despreciada, al país dominado. (Gutiérrez, 1975, p. 268)

El trabajo del hombre, la transformación de la naturaleza, sólo prolonga la creación si es hecho humanamente, es decir, si no está alienado por estructuras socio-económicas injustas. (Gutiérrez, 1975, p. 234)

En este escenario, en 1967, Denis Sulmont realiza su tesis de doctorado, titulada “Boom Chimbote”. Con ella intentaba enlazar tres cuestiones: el movimiento obrero, el tercer mundo y la juventud, a partir de un caso concreto en América Latina.³² En esta ciudad de “todas las sangres” identificó tres caminos de inserción de los migrantes. Uno marcado por la afirmación machista mediante el cual los individuos buscan valorarse a través del dinero, el sexo, el consumo ostentoso y la agresividad, rompiendo con las raíces andinas. El segundo corresponde al deseo de acceder a las oportunidades de promoción económicas y profesional que ofrece Chimbote especialmente a aquellos migrantes con mayor formación; búsqueda que coexiste con una mezcla de desprecio y añoranza respecto a lo tradicional andino. El tercero apunta a la conquista gradual y esforzada de un espacio de subsistencia y de progreso en la ciudad, manteniendo vigentes los valores tradicionales del mundo andino: laboriosidad y solidaridad.

Para fines de 1968 —época en la que el boom de la pesca había terminado y ya se habían establecido vedas periódicas— los

³² Sobre la problemática juvenil y sus vínculos con la dinámica migrante en Chimbote, véase el artículo 3, en Textos seleccionados.

conflictos laborales entre sindicatos y empresas subsisten, pero son más regulados, han ingresado a una fase de institucionalización. Cada año tiene lugar la discusión del pliego de reclamos a nivel nacional. Durante el gobierno militar, el sindicalismo entró en tensión entre posiciones clasistas y corporativistas; estas fueron estimuladas por el gobierno militar a través de la intervención del Sistema Nacional de Movilización Social (SINAMOS) y del liderazgo de los pescadores en la nueva Central de Trabajadores Revolucionarios del Perú, promovida en 1972 por el ala corporativa de los militares.

En 1965 se constituyó la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, que jugó un papel muy importante para los trabajadores del sector. En las décadas siguientes continuó el desarrollo de la normativa referida a beneficios sociales, seguridad social y pensiones (Sueiro, 2016).³³

En 1981, la participación en el mercado nacional de la empresa siderúrgica —originalmente SOGESA y luego SiderPerú— fue afectada por la reducción de aranceles a la importación de acero dispuesta por el presidente Belaunde. Todo ello conllevó cierre de empresas, reducción de personal y la emergencia de un movimiento popular regional que intentó plantear propuestas frente a la crisis.

b) Las luchas mineras

El sector minero representa un caso especial para el movimiento sindical. La minería es el principal sector exportador de nuestra

³³ Incluyendo la Ley 27177, del año 2000, que incorpora como afiliados regulares del Seguro Social de Salud a los pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes.

economía ligada a la demanda internacional. El proletariado minero-metalúrgico fue definido como un sector llamado a jugar “un rol estratégico para la organización y lucha del pueblo en el país” por su número (80 000 obreros en 1980), por la importancia de la minería para la economía nacional y mundial y también “por su estrecha vinculación con el campesinado, y su rol clave en los frentes populares urbanos como en Cerro de Pasco, Ilo, Arequipa, Huancavelica, etc.” (Sulmont, 1980).

El trabajo en las minas es tan antiguo como la historia de nuestro país y se remonta al sistema de la *mita*, pero la explotación en grande del oro y de la plata se inició con las empresas Backus y Johnston y Cerro de Pasco Mining Company en Cerro de Pasco, así como con la Northern Peru Mining Company en el norte del país. La Cerro de Pasco compró las principales minas de Cerro y Junín, instalando la fundición y refinería en La Oroya.

Para captar mano de obra se recurrió al sistema de enganche en un contexto donde el trabajo minero generaba resistencia, pues era una labor de alto riesgo por los accidentes de trabajo, derrumbes e inundaciones. A la vez, los mineros resultaban afectados por las enfermedades ocupacionales. Las más comunes eran las que afectaban a las vías respiratorias (tales como la silicosis o la neumoconiosis) seguidas de enfermedades asociadas a problemas de mala postura y a la carga de peso excesivo.

El maltrato generó protestas que se iniciaron en 1919 sin ideología que las guíe, expresando un “odio embotellado”,³⁴ propio de una masa aislada. A partir de 1928 el grupo de Mariátegui y

³⁴ Expresión que Sulmont recuerda como proveniente de una conversación con Alberto Flores Galindo.

luego el Partido Comunista, junto con la CGTP, cristalizaron una organización sindical en las minas. A mediados de 1930 los sindicatos mineros presentaron sus pliegos. Ese año, en vísperas del Congreso Minero, la policía intercepta una marcha de trabajadores que se dirigían a adherirse a los mineros y se produce la masacre de Malpaso. Los principales dirigentes comunistas pasan a la clandestinidad y el gobierno, mediante un decreto ley, declara disuelta a la CGTP. Seguirían los años bajo tierra (1931-1947) en una época en la que predominaron los gobiernos militares, el renacimiento de la organización y el reconocimiento de cerca de 40 sindicatos mineros durante el gobierno de Bustamante y Rivero (1944-1948). Este fue interrumpido por el golpe del general Odría, bajo cuyo gobierno (1948-1956) el movimiento sufrió de nuevo la represión, se aprobó el Código de Minería —totalmente entreguista al capital extranjero— y se llevaron a cabo las firmas de los contratos de Marcona y Toquepala.

Según Francisco Zapata (1986), citado por Denis Sulmont en *La cuestión laboral*, el movimiento sindical en América Latina ha conocido tres fases sucesivas: una heroica, una de institucionalización de sus luchas y una, reciente, de exclusión. La historia del movimiento minero está marcada por episodios recurrentes que evidencian su vigencia en medio de condiciones heroicas: a la masacre de Malpaso en 1930 se sumaron la de Toquepala en 1957 (en la época de Prado) y la de Cobriza en 1971, durante el gobierno de Velasco. En Toquepala perdieron la vida dos trabajadores a raíz de una lucha que se inicia cuando los trabajadores de construcción del “proyecto Toquepala” protestan contra las pésimas condiciones de trabajo y de vida; encontrándose aislados en un mundo estrechamente vigilado por la Southern, forman su sindicato e inician una huelga, la que fue respondida

por el desalojo policial. En Cobriza, los sindicatos de la Cerro presentaron su pliego que, junto con la mejora salarial, incluía la demanda de jornada de seis horas y la jubilación a los quince años de trabajo; el intento de los trabajadores de evitar el traslado de una máquina dio lugar a violentos enfrentamientos que concluyeron con cinco muertos incluyendo la del secretario general, Pablo Inza, con varios desaparecidos, cien presos y la suspensión de garantías en Lima, Junín, Pasco y Huancavelica.

La Ley General de Minería de 1971 instituyó las Comunidades Mineras y la Comunidad de Compensación Minera (COCOMI). La Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMP) dio orientaciones para que los dirigentes obreros clasistas ganen la dirección de las comunidades para ponerlas al servicio de los trabajadores y propiciar la coordinación con los sindicatos. Esto motivó la oposición de los empresarios al sistema comunero, cuyos alcances fueron drásticamente recortados por el gobierno militar en su segunda fase a través del Decreto Ley 22333 de 1978.

El gobierno militar estatizó la Cerro de Pasco Corporation; la nueva denominación de la empresa fue CENTROMIN que inició operaciones en 1974. Posteriormente, la Marcona Mining Company fue estatizada dando lugar a Hierro Perú.³⁵ Mas, según Zapata y Garfías (2014), los trabajadores no ganaron nada con las nacionalizaciones; el Estado fue, en ocasiones, una patronal dura e intransigente. La economía siguió la pauta de la dependencia de exportaciones sin lograr una industrialización capaz de absorber la mano de obra.

³⁵ Privatizada en los años noventa, fue adquirida por la empresa china Shougang.

Siendo la minería un sector orientado fundamentalmente a la exportación, los años de caída de precios eran sinónimo de crisis, especialmente para la mediana y pequeña minería, afectando a los trabajadores vía incumplimiento de pactos y convenios colectivos, intransigencia frente a los pliegos, retraso en el pago de remuneraciones, amenazas de cierre de minas, reducciones de personas, despidos de quienes laboraban en las contratas. (Aste y Portugal, 1982).³⁶

La historia de lucha y los esfuerzos de articulación del sindicalismo minero, enfrentando incluso la violencia, tuvo una expresión extrema en 1989 con el asesinato —por un comando paramilitar— de quien fuera el secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.

El Pliego del sector minero se logró luego de mucho esfuerzo, pero se truncó con la muerte de Saúl Cantoral. Su asesinato además se trajo abajo la esperanza de que los empresarios vean que los trabajadores eran seres humanos, no enemigos. Ese era el sentido del discurso que estaba preparando en la víspera del CADE pero que no llegó a pronunciar. (Entrevista para esta publicación a Ana María Yáñez, exdirectora de ADEC-ATC)

³⁶ En los primeros años de la década de los ochenta, 35 mil trabajadores mineros de la mediana y pequeña minería fueron afectados por la prórroga en la negociación de los pliegos de reclamos. Además, entre 1976 y 1990 el Perú vivió con una inflación promedio anual de 83%, sin incluir la hiperinflación de 1988-90; durante el trienio de la hiperinflación, el nivel de precios subió 39 veces por año (Dancourt y otros, 1997). Solamente entre 1978 y 1982, los salarios de los trabajadores de la gran minería —que eran más de 28 mil—, cayeron en 58% (Aste y Cangalaya, 1983).

En síntesis, la historia del movimiento minero registra marchas de sacrificio, grandes huelgas, experiencias de sindicatos que asumieron la administración de la empresa a través de la comunidad minera (como Cata Acarí) pero también dificultades para mantener la unidad en el nivel nacional.³⁷ Los sindicatos mineros construyeron identidad en medio del conflicto y desarrollaron la perspectiva de totalidad necesaria para armar alianzas y actuar en bloque, lo que se plasmó en manifestaciones de solidaridad popular.

La labor en las minas representaba para los obreros de origen campesino un choque cultural: implicaba agredir a la tierra, a la pachamama, además del deterioro en su salud y el riesgo de su propia vida. Paulatinamente, entre los mineros del centro pasaron a convivir obreros de dos generaciones: los que combinaban la actividad minera con la chacra y los hijos de mineros (Sulmont y Valcárcel, 1993). Los asentamientos mineros representan espacios privilegiados para entender el proceso de cholificación del cual surgió la personalidad popular del Perú actual. La incorporación al mundo industrial, la capacitación laboral, la organización y lucha sindical, el acceso de los hijos a mayores niveles de escolaridad,³⁸ el ingreso a la era de la televisión —la reivindicación del acceso a este medio para ver los partidos de fútbol— fue modificando el horizonte cultural hacia la modernidad urbana, siempre marcado por una mezcla de identidad chola serrana y perspectiva clasista.

³⁷ A principios de 1973 la Federación minera, esto es, la FNTMMP, se separa de la CGTP, como consecuencia de contradicciones crecientes debido a que la Federación buscaba responder a las exigencias de sus bases, cuyas luchas estaban en alza, mientras que la CGTP no quería problemas con el Gobierno militar.

³⁸ Véase los casos de las luchas sindicales por la educación escolar contenidos en Sulmont y Valcárcel. *Ob. Cit.* Textos seleccionados (texto 5) en esta misma publicación.

La explotación minera implicó distintas formas de asentamiento urbano, pasando por la creación de campamentos como Huarón (Pasco), Morococha (Junín), Huanzalá (Áncash) y Toquepala (Tacna), por la simbiosis con una ciudad preexistente hasta su práctica destrucción (este sería el caso de Cerro de Pasco), hasta el establecimiento de la Fundición de Cobre de la empresa Southern Perú en un pequeño distrito de Moquegua (Ilo) que fue creciendo, luchando contra la contaminación, buscando armonizar minería y ambiente, logrando un desarrollo urbano alternativo y afirmando su propia identidad, a través de procesos participativos y de una gestión local democrática.

Cerro de Pasco es un caso particularmente dramático: una ciudad con una trayectoria minera de varios siglos que, desde las primeras décadas del siglo veinte se vio obligada a crecer en torno a la mina y particularmente —a partir de los años cincuenta— en torno al tajo abierto, con consecuencias negativas. La empresa dio incentivos a partir de los años sesenta para abandonar la vivienda, los trabajadores se vieron obligados a buscar opciones en Huancayo y la ciudad en su conjunto se ve presionada a buscar alternativas de reasentamiento.

La experiencia de diversas zonas mineras muestra la importancia de la relación entre la lucha sindical y la lucha urbana por la mejora de las condiciones de vida y la gestión del desarrollo local y cómo este vínculo ha dado lugar a experiencias de frentes a nivel distrital y provincial.



Intervención de Denis durante la marcha de sacrificio de los mineros de Minas Canaria (Ayacucho) en Lima. 1982. Archivo Fotográfico DSS

4. PROYECCIÓN SOCIAL UNIVERSITARIA Y CENTROS DE FORMACIÓN SINDICAL

Durante los años sesenta y setenta del siglo XX los estudiantes universitarios e intelectuales se sensibilizaron ante los cambios que ocurrían a nivel internacional y nacional. En América Latina nacieron poderosas corrientes de pensamiento como la teoría de la dependencia y la teología de la liberación, así como destacados intelectuales, entre ellos Aníbal Quijano y José Matos Mar. Aparecieron publicaciones como la revista *Sociedad y Política*, el diario de *Marka*, agrupaciones teatrales como Yuyachkani, innovaciones como la Red Científica Peruana y un sinnúmero de expresiones de una sociedad civil en ebullición.

Ciencias Sociales de la Universidad Católica y las ONG se insertaron en la dinámica del movimiento sindical y popular, lo que —en el caso de estas— fue posible en gran medida gracias al apoyo de las agencias de cooperación, en particular agencias belgas, francesas y españolas.

a) El caso de la PUCP. Una experiencia de intervención sociológica

El terremoto de 1970 tuvo un gran impacto en Ciencias Sociales de la PUCP. Denis Sulmont —que acababa de regresar al Perú— se sumó a tareas como la de organizar la distribución de medicinas y material de construcción en la sierra de Áncash. Muchos profesores y estudiantes participaron en estas tareas; para algunos fue la primera oportunidad de conversar con un campesino. Este tipo de experiencias contribuyeron a una reorganización de la Facultad.

Así se creó en la PUCP el Taller Urbano-Industrial, uno de los cuatro talleres que se formaron como parte de la reforma curricular en Sociales, realizada en 1971.³⁹ El Taller Urbano-Industrial tuvo tres grupos de trabajo: el industrial-laboral, liderado por Denis Sulmont, al que se incorporó luego Francisco Durand para trabajar los temas empresariales y el grupo urbano liderado por Étienne Henry, con la participación de Catalina Romero y Josefina Huamán (Romero, 2000). Sus vínculos con el movimiento social abarcaron a las organizaciones de subsistencia y a los frentes regionales que enarbolaban iniciativas y planes de desarrollo local y regional asociados a sus reivindicaciones. El Taller era un espacio de aprendizaje y proyección social muy intensa. Participaban en

³⁹ Los otros tres talleres fueron los de Desarrollo Rural, Política y Socialización.

el taller no solo estudiantes regulares⁴⁰ sino otros, en forma libre, entre ellos integrantes del movimiento sacerdotal ONIS (acrónimo correspondiente a la Oficina Nacional de Información Social).

Mucho después, a través del CISEPA-PUCP y con la participación de Sulmont, se desarrollaron estudios con propuestas concretas, por encargo de Centromín Perú. Uno de ellos, en 1993, consistió en un Diagnóstico situacional de los trabajadores retirados de Centromín Perú S. A. y otro, en 1996, sobre los impactos urbanos y sociales generados por la expansión minera en Cerro de Pasco, y la necesidad de reubicación de la ciudad; este último con la colaboración de Julio Díaz Palacios.

A lo largo de todo este periodo, que va desde 1970 hasta el 2000, el elemento común es la puesta en práctica del método de intervención sociológica (Sulmont, 2011).⁴¹ Este responde al propósito de articular el trabajo de análisis del sociólogo con el de la reflexión de los propios actores involucrados en los movimientos sociales. A través de él fue posible asociar la investigación sobre el movimiento obrero con la promoción de la autoformación de los trabajadores, apoyada en una intervención de profesionales expertos en ciencias sociales. El estudio realizado en Cerro de Pasco en 1996 es un ejemplo de ello. De ese modo se crearon espacios

⁴⁰ Entre los protagonistas del Taller Urbano Industrial se destaca la presencia de estudiantes de sociología que aportaron un enfoque radical utópico; uno de ellos fue Javier Diez Canseco adalid de numerosas luchas sociales, cuyas propuestas ocuparon un lugar relevante en el debate político nacional.

⁴¹ Una explicación detallada de este método puede verse en *El sujeto en el corazón de la vida social. Introducción a la sociología de Alain Touraine*. Diagrama 3: Esquema de Intervención sociológica. Pág. 98.

de democratización del saber y de promoción de su uso para los sectores involucrados.

La participación en la Universidad implicó también una contribución a la generación del conocimiento y a la formación de los estudiantes y egresados a través de la asesoría a varias tesis, por ejemplo, la de Gloria Ramos, quien fuera congresista por Pasco. Esa influencia se proyectó más allá de la PUCP. Es así como Denis Sulmont fue nombrado Profesor Honorario de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.



25 Aniversario de la Facultad de Ciencias Sociales de la PUCP. De izquierda a derecha: Denis Sulmont, Miguel de Althaus, Luis Velachaga, Máximo Vega-Centeno, Rolando Ames y Enrique Bernaldes. Todos decanos de la Facultad en diversos periodos.

Archivo Fotográfico DSS

b) Los centros de promoción social⁴²

En los años ochenta se crearon varias organizaciones de educación popular dedicadas a la capacitación y asesoría. Denis Sulmont participó en este proceso y en las escuelas sindicales de importantes federaciones —como la de los mineros y metalúrgicos, petroleros, Luz y Fuerza— así como las de sindicatos de diversas ciudades del país.

En 1979, Denis Sulmont fundó la Asociación Trabajo y Cultura (ATC)⁴³ con la finalidad de promover la autoeducación en las organizaciones laborales. Esta asociación se distinguió por el énfasis en el trabajo cultural que se manifestó en la organización de encuentros entre poetas, la reproducción y distribución de pinturas, de novelas y ensayos, la producción de prensa popular y afiches, la realización de actividades en torno a Vitarte, la ciudad obrera por naturaleza.

En 1980, por iniciativa de Ana María Yáñez, la Asociación de Defensa y Capacitación Legal (ADEC) —institución especializada en la capacitación en asuntos legales a los trabajadores— con la colaboración de ATC y el Centro de Asesoría Laboral del Perú (CEDAL), lanza la revista *Cuadernos Laborales*. En esta revista —que llegó a los 126 números— aparecían artículos sobre la

⁴² Este punto recoge testimonios de personas que formaron parte de estos centros, cuyos nombres aparecen citados, y se nutre de entrevistas a otras personas que igualmente integraron estas ONG, cuyas reflexiones han contribuido a una mayor comprensión del contexto: Ana Ma. Yáñez, Carmen Takayama, Lidia Elías, Jorge Bernedo y Alfredo Silva. Las entrevistas se llevaron a cabo en el periodo de febrero a julio de 2018.

⁴³ Participó también como miembro fundador de CEDAL, institución dedicada igualmente a la capacitación y asesoría al movimiento sindical.

coyuntura laboral elaborados por Ana María Yáñez, Denis Sulmont, Adolfo Ciudad, Jorge Bernedo, Javier Mujica, Isabel Yépez, Alfredo Silva, Jorge Oroza, Juan Nunura y otros especialistas. Ana María Yáñez y Adolfo Ciudad escribían sobre la negociación colectiva, Sulmont sobre la coyuntura laboral, Mujica sobre el cumplimiento de normas de la OIT en sectores específicos, Yépez daba cuenta de importantes eventos sindicales como los congresos de la CGTP o de la Federación Minera, Oroza y Nunura sobre temas de economía, Silva sobre empresas y sindicatos en la minería peruana.⁴⁴ Sus artículos aparecían al lado de abundante información útil para los trabajadores, de entrevistas y debates entre dirigentes sindicales y laboralistas sobre asuntos de actualidad.

En 1985, ATC y ADEC suscribieron un convenio de coordinación interinstitucional que dio lugar a una nueva institución, la Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC) surgida formalmente en 1988. En ella participaban abogados, sociólogos, economistas, periodistas y líderes sindicales como Alfredo Silva⁴⁵, autor de varios libros y artículos sobre la minería y los mineros en el Perú. Paulatinamente integraron nuevos temas, como lo muestra la convocatoria del Concurso Periodístico denominado “Bailando con su pañuelo”, sobre La Pequeña Empresa Productiva (ADEC-ATC, 1994).

⁴⁴ Reseña sobre la base de los números 1 al 22, publicados entre 1980 y 1983, así como de los números 96 al 107 (enero a diciembre 1994) etapa en la que *Cuadernos Laborales* estaba bajo la dirección de Martín Carrillo y Amalia Mendoza.

⁴⁵ Alfredo Silva Preciado, dirigente de la base de Toquepala, fue Subsecretario General de la Federación Minera cuando ésta fue presidida por Víctor Cuadros, integrando la directiva en la que participó igualmente Saúl Cantoral.

La revista continuó publicándose hasta 1988. En los años 1987 y 1988, los artículos de Denis Sulmont incluyeron cuestiones como el problema de la deuda externa, la necesidad de defender y renovar espacios de participación existentes —como las Comunidades Laborales— para proyectarlas como instancia de cogestión, la exigencia de tomar iniciativas para defender el futuro de las empresas entrando a tallar en las políticas económicas de carácter sectorial y nacional. Lidia Elías, Cecilia Garavito, Maruja Barrig, Ana María Yáñez, Lisbeth Guillén y otros investigadores publicaron libros importantes sobre la mujer en el mercado de trabajo y sus derechos.

Números especiales de *Cuadernos Laborales* estuvieron dedicados a debates de fondo. En uno de ellos, Jorge Bernedo, conocido especialista en estadísticas laborales y agudo analista de las tendencias relacionadas con el sindicalismo, afirmaba razones para el optimismo, señalando cinco órdenes problemáticas que debían tenerse en cuenta para explicarse el reflujó y cuestionamiento del movimiento laboral organizado (Bernedo, 1994): 1. Un ciclo económico iniciado en los años 50 tendiente al estancamiento de la inversión, 2. La crisis económica que se inicia desde mediados de los setenta, respondida exclusivamente con la reducción del precio de la mano de obra y la ruptura de la estabilidad laboral, 3. La crisis de los paradigmas ideológicos del socialismo que afecta a la izquierda y al sindicalismo vinculado a ella, 4. La acumulación al interior de los gremios de los errores y debilidades de los denominados partidos de izquierda, 5. La violencia senderista y la represión policial y paramilitar. Solamente permanecer y persistir a este aluvión de problemas, demuestra por sí la fortaleza sindical, concluye Bernedo.

La percepción de los dirigentes interlocutores de ADEC-ATC sobre el rol del movimiento sindical se aprecia en las respuestas a la siguiente pregunta.⁴⁶

¿Cuáles deben ser los objetivos que orienten al movimiento sindical?	
Objetivo	Puntaje
1. Luchar por el cambio de la sociedad	06
2. Lograr mejores salarios/ Condiciones de vida	180
3. Luchar por la central única	118
4. Defender la democracia	100
5. Presentar propuestas programáticas	91

Estas inquietudes expresaban el punto de vista clasista en la élite sindical y se traducían en opciones de vida a nivel individual y en las prácticas institucionales.

Sulmont estimuló y apoyó la creación de instituciones de capacitación y asesoría al movimiento laboral en Cerro de Pasco, Ilo, Arequipa y Chimbote, lugares donde ya existía un trabajo colectivo con dirigentes sindicales y populares, trabajo de Izquierda Unida y de los partidos que la conformaron, así como de la iglesia progresista.

Se fundaron Labor Cerro (1981), Labor Ilo (1981), Atusparia (1981) y Amauta (1984) como instituciones autónomas cada una,

⁴⁶ Encuesta realizada por *Cuadernos Laborales* en 1990 entre 86 trabajadores (57 obreros y 29 empleados), de la rama metalúrgica y minera. También se aplicó a 44 trabajadores de otras ramas. Fue publicada en ADEC-ATC. Debate sobre la clase obrera. Informes especiales de la revista *Cuadernos Laborales* 1. Serie Renovación Sindical. Las respuestas son las citadas con mayor frecuencia.

con la orientación de trabajar en red.⁴⁷ Los equipos que los integraban eran una combinación de jóvenes profesionales, de la región y provenientes de Lima⁴⁸ —hombres y mujeres— que compartían una mística y un compromiso político, asociados a su identificación con la clase trabajadora. Nos referimos a una mística basada en la reflexión sobre el papel que le tocaba a cada uno en la lucha popular, que se nutría de la militancia política y, en algunos casos, de una espiritualidad formada en la Iglesia católica. Salir de Lima significaba entroncarse con esa lucha en las regiones y tener una cercanía a los trabajadores sin reemplazar a los dirigentes.

Quienes han sido parte de estas experiencias nos hablan de los primeros años.

El 21 de noviembre de 1981 se funda Labor en el Barrio Paragsha. Entonces [...] la Federación de trabajadores de Centromín Perú estaba formada por 17 sindicatos, eran años de alza del movimiento sindical y popular. Denis, que estaba en ATC, dice vamos a hacer un multiproyecto. ATC promueve, pero las instituciones en cada región serán autónomas. Labor empieza

⁴⁷ Además, cabe mencionar a la Brigada Arte y Cultura, que tuvo vinculación con ADEC-ATC. Félix Rebolledo, artista gráfico, hacía uso del local de la institución para la producción de afiches que llegaron a tener mucha demanda de los sindicatos. El grupo creció, pero sus posiciones radicales exigieron la intervención de Sulmont señalando los valores institucionales, que no permitían avalar posiciones que preconizaran la violencia.

⁴⁸ Existen algunos estudios sobre la relación entre juventud y experiencia política vinculada a la izquierda. “Los jóvenes rojos de San Marcos”, de Nicolás Lynch, que se refiere a la experiencia de una juventud provinciana al interior de esta Universidad; “Juventud obrera y partidos de izquierda”, de Fernando Rospigliosi. Carmen Vildoso, en “Sindicalismo clasista: certezas e incertidumbres”, aborda el tema de las generaciones y el vínculo que se estableció entre jóvenes universitarios y jóvenes obreros en el clasismo.

como una “Biblioteca Obrera”, obrera y campesina. Se trata del Centro de Cultura Popular Labor. Funcionaba en un *container*. Se daban cursillos, capacitación, charlas, talleres sobre cómo hacer historietas y venían los niños. Lucho Pajuelo incentivaba el baile, la cultura, producía *cassetes*, discos, así el disco *Historia de la música cerreña*. Incentivamos el movimiento sindical clasista. Las áreas fueron tres: capacitación, cultura e investigación. Denis era un gran animador. Los obreros le decían “compañero Anís” (por decir “compañero Denis”). [...] El año 1982 Sendero Luminoso operaba, había muertos. El Ejército liquidaba senderistas y prosenderistas. Posteriormente, Labor se reinventa (lo ha hecho dos o tres veces) en función de la descentralización y el tema ambiental. (Willy Zababuru, Labor Cerro)

Denis Sulmont consiguió apoyo de una organización belga en el 81 para organizar y poner en funcionamiento Labor Ilo. Como “Centro de formación obrera”, este daría capacitación y asesoría legal a los sindicatos en sus derechos. Por ello trabajé y sustenté mi tesis de abogada sobre la negociación colectiva. Pero en Ilo no se veía el pliego sino a nivel regional. Los dirigentes mineros de Southern en Ilo eran dirigentes nacionales. Buscaban aliados con quien dialogar de igual a igual. Organizamos grupos de reflexión y de propuestas, de ahí salían los “Cuadernos de debate”. Los dirigentes sindicales pasaron a ejercer cargos como dirigentes barriales, a ver temas del barrio, y también varios dirigentes obreros lograron ser regidores y alcaldes. En la práctica, descubrimos que los obreros eran a la vez ciudadanos. En la provincia se abría un campo de acción interesante y la lucha por la descentralización —en el plano municipal— abrió grandes retos en el desarrollo local integral, es decir, económico, social y también ambiental. (Doris Balvín, Labor Ilo)

En Chimbote, Izquierda Unida tenía trabajo en sindicatos: Sider, pescadores, maestros, conserveros, sector agrario. Había

técnicos, un equipo muy valioso, asimismo un valioso sector de sacerdotes (ONIS). Conversamos con Denis para formar un instituto especializado para el trabajo con sindicatos. Se le puso Atusparia, que se formó en 1984. Denis Sulmont ayudó a la constitución como asociación civil, dio soporte técnico, planteó un programa de trabajo: capacitación, educación, asesoría laboral y defensa sindical, actividades de orden deportivo y cultural. Él se ofreció como capacitador y trajo a otros. [...] Entre el 96-98 tuvimos mayor acompañamiento de Denis. Él era un hermano más. Nos alegraba mucho cuando llegaba. Salieron varias publicaciones con su aliento. Se trabajaban temas de desarrollo local. ATUSPARIA y CINCO (con Roberto López) planteamos la propuesta de canon pesquero para Áncash que se presentó a la Cámara de Comercio. Durante los años 90 (en la época de Fujimori) no se creó, luego sí —para todo el litoral peruano— en función de las exportaciones pesqueras. (Hugo Marquezado, Atusparia)

Amauta brindaba soporte a los sindicatos mineros del sur: Caylloma, Arcata, Orcopampa, Cerro Verde, Chapi, Madrigal, San Juan de Chorunga y Posco, fortaleciendo la Federación de Mineros de Arequipa y a la Federación Nacional de Mineros y Metalúrgicos. Entonces, además de la asesoría sindical y organizativa, se sumó la asesoría financiera para entender las dinámicas económicas de las empresas y en ese marco plantear los pliegos de reclamos y la negociación colectiva. [...] Amauta trabajó en las minas con los Comités de Amas de Casa por primera vez temas de salud reproductiva, derechos de las mujeres, violencia de género y organización. (José Lombardi, Amauta)

La relación entre los centros y las organizaciones sindicales no estaba libre de tensiones. Los dirigentes eran celosos de su autonomía y las ONG —eventualmente— diferían de sus perspectivas; además, algunos de sus miembros tenían la tentación

de “dar línea”⁴⁹ según sus opciones políticas. Pero los espacios de debate siempre fueron muy valorados; como señala un reconocido dirigente de la CGTP:

A Denis siempre le gustaba plantear temas, provocando ... “¿A ver, sigue siendo válido plantear la centralidad del trabajo? ¿Qué dicen?” (Pablo Checa)

Todas estas instituciones —ADEC-ATC, Atusparia, Labor Cerro y Labor Ilo— han ido redefiniendo su visión y sus líneas de acción de acuerdo con los cambios del contexto, sobre todo desarrollando estrategias y programas para el desarrollo local, la gestión urbana y la participación ciudadana.

ADEC-ATC desde el año 1995 incursionó también en la generación de ingresos mediante proyectos como “Programa de Reconversión Laboral”, “Apoyo a micro y pequeños empresarios del Cono Este de Lima metropolitana”, así como “Capacitación técnico-productivo y orientación para mujeres de zonas mineras” (Mendoza, s. f.). Anteriormente, en 1994, realizó un estudio sobre posibilidades de constitución de pequeñas empresas para los trabajadores desplazados de Sider-Perú en Chimbote (ADEC-ATC, 1994), identificando una demanda de asesoría de alrededor de un 15% de los trabajadores desplazados.

Atusparia extendió su influencia al sector agrario, apoyando a organizaciones de agricultores, de usuarios de riego, de productores de papa del valle del Santa, promoviendo el mejoramiento de la infraestructura productiva e interviniendo frente a la situación creada por el fenómeno El Niño.

⁴⁹ Testimonio de Ana María Yáñez.

Labor Cerro y Labor Ilo destacan por su protagonismo activo en el campo ambiental, corriente en la que se inscribían otras ONG muy cercanas como IPEMIN de Chimbote, con la que Atusparia coordinaba constantemente. Labor Cerro se reinventó en función de la descentralización y el medio ambiente, contando con especialistas vinculados a la gestión local como Eduardo Carhuaricra⁵⁰ y otros como Gladys Huamán y participando activamente en la Red Muqui. Labor Ilo articuló acciones de incidencia nacional e internacional que permitieron llevar a la empresa Southern Peru al Tribunal Internacional del Agua y contribuyó a que la empresa SPCC firmara con el Estado el compromiso de aplicación de un Programa de Recuperación Ambiental de manera concertada con la comunidad, iniciativa que dio origen a los Programas de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA). El análisis de la evolución histórica e ideológica de Labor Ilo en su primera década de existencia muestra dos momentos muy claros: De la autoformación obrera a la gestión del desarrollo local (1981-1983), y el tránsito al énfasis en la promoción de la mujer, el medio ambiente y el desarrollo regional (1984-1989) (Portocarrero y Portugal, 2011).

⁵⁰ Carhuaricra fue alcalde de la Municipalidad Provincial de Pasco (1996-1999) y congresista por Pasco (2001-2005). Luego fue elegida para el mismo cargo (2006-2011) Gloria Ramos, también de Labor.



Denis con Willy Zababuro, Coordinador General de Labor Cerro de Pasco, en 1982.
Archivo Fotográfico DSS



Reunión con Labor en Cerro de Pasco. De izquierda a derecha: Jorge Meza y Ruben Mendoza, responsables de Labor, un cooperante y Denis Sulmont.

Archivo Fotográfico DSS

5. LA EMPRESA

Las instituciones de apoyo al movimiento sindical —durante el auge del clasismo— analizaban la situación económica de las empresas básicamente en función de asesorar la negociación de los pliegos de reclamos. No había una articulación entre los estudios sobre el movimiento laboral y los estudios sobre la dinámica productiva de las empresas.⁵¹ Sin embargo, la comprensión de

⁵¹ La empresa como objeto de investigación e intervención sociológica en los ochenta y noventa ha dado lugar a una gama temática —que ha abarcado a la pequeña empresa, a las aglomeraciones territoriales y redes empresariales, a los “grupos de eficiencia empresarial”, a las unidades de pequeña escala, al trabajo femenino en actividades informales y su relación con el trabajo familiar— sin establecer vínculos con la reflexión sociológica con los temas de la condición de los trabajadores, salvo excepciones.

la racionalidad empresarial a nivel micro y en el plano macro, nacional e internacional, es indispensable para debatir el tema de la regulación de las relaciones laborales.

En los años 1994-1995, Denis Sulmont incorpora esta problemática explícitamente mediante artículos de corte académico como “Economía y Sociología de la empresa en el Perú”⁵² (Sulmont y Távora, 1994), “Sociología del trabajo y de la empresa en el Perú: un balance” (Sulmont, 1994);⁵³ así mismo, en polémica con enfoques como el de Hernando de Soto y en diálogo con propuestas como la del Programa de Economía del Trabajo, tal es el caso de su reflexión sobre las iniciativas económicas populares, la pequeña empresa y el desarrollo en América Latina.

Con José Távora, exploran la posibilidad de construir un enfoque integrador de los aportes de la economía y la sociología sobre las empresas. Sulmont y Távora analizan los aportes de economistas y sociólogos en torno a la modernización y la eficiencia de las empresas, la situación de los trabajadores y las relaciones laborales, y respecto a la pequeña empresa. Finalmente, plantean “nudos” que requieren de mayor trabajo conceptual: la distinción entre el intercambio económico y el intercambio social, los conceptos de sistema y sujeto social y, finalmente, las relaciones intra e interfirma.⁵⁴

⁵² Véase el artículo 5 de Textos seleccionados en esta misma publicación.

⁵³ Esta edición 19 de la revista *Debates en Sociología* estuvo dedicada al tema “Trabajo y empresa en el Perú”. Incluyó artículos de Denis Sulmont, Carmen Vildoso, Cecilia Montero, Carmen Rosa Balbi, Rafael Tapia, Camilo León, Boris Dávila y Miguel Canessa.

⁵⁴ Ob. cit.

Una idea que nos parece importante destacar de ese artículo es que la competencia en el mercado mundial no se da sólo entre empresas,

sino fundamentalmente [entre] sociedades que se distinguen entre sí por la calidad de sus sistemas educativos, tecnológicos y financieros, por las características de su infraestructura de transporte y comunicaciones, así como también por la vitalidad de su fuerza de trabajo y la capacidad de adaptación de sus diversos organismos e instituciones. (Sulmont y Távora, 1994, p. 246)

Por eso mismo, en esta parte hemos incluido el tema de la capacitación para el trabajo y en el trabajo. Las investigaciones realizadas por Denis Sulmont en colaboración con Valcárcel y Twanama, al inicio de los noventa, contribuyen a la comprensión de la importancia que la sociedad en general y las empresas en particular asignan a la formación de recursos humanos, especialmente en el nivel de la formación técnica.

Entre el 2000 y el 2007, Denis Sulmont amplía sus estudios a cuestiones como la responsabilidad social de la empresa, las teorías y prácticas organizacionales. En esta misma época, participa en la creación de la Maestría de Relaciones Laborales en la PUCP.

Compartimos esta producción, presentando los siguientes aspectos: a) La empresa capitalista, b) la capacitación técnica y profesional, c) las iniciativas económicas populares y la pequeña empresa, y d) la responsabilidad social empresarial. Nos basamos, respectivamente, en las siguientes publicaciones de Denis Sulmont:

- o Sociología del trabajo y de la empresa en el Perú: un balance. *Debates en Sociología* (19). PUCP, 1994.

- o Las empresas, en Análisis organizacional. Cap. 3. Antología virtual.
- o *El camino de la educación técnica: Los otros profesionales*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial, 1991. Con Marcel Valcárcel y Walter Twanama.
- o *Vetas de futuro. Educación y cultura en las minas del Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial, 1993. Con Marcel Valcárcel.
- o El factor clasista en las luchas sociales. Ponencia al II Congreso de Sociología en Arequipa, 1987.
- o Iniciativas económicas populares, pequeña empresa y desarrollo en América Latina. Aclaraciones conceptuales y notas para el debate. ADEC-ATC, 1995.
- o Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo. En *Políticas de empleo en Perú*. CIES, 2004. Con Juan Chacaltana.
- o La responsabilidad social en la mirada del empresario peruano. 1999

a) La empresa capitalista

La empresa capitalista⁵⁵ es una organización que reúne al capital y al trabajo con el fin de obtener una ganancia mediante la producción y la venta de bienes y servicios valorados socialmente. Se basa en el principio de la participación de actores emprendedores

⁵⁵ https://www.academia.edu/16439157/Organizaciones-Cap_3_Las_empresas. Sulmont s/fecha.

que captan oportunidades de negocios y movilizan los recursos para explotarlos económicamente. Se sustenta en una sociedad de personas que concentran recursos y apuntan a maximizar la rentabilidad del capital aportado. Promueve la eficiencia técnica y económica de la combinación de los factores y el ahorro de los costos de transacción con la finalidad de mejorar la posición competitiva en el mercado. La actividad empresarial requiere un marco institucional que garantice los derechos de propiedad y el cumplimiento de los contratos.

La empresa remite a la acción de un “empresario”, figura multifacética, visionario que capta oportunidades, que es organizador, innovador y, a la vez, actor gremial y político.

El trabajo humano es un componente fundamental de la actividad empresarial. En la empresa capitalista existe una relación ambivalente de cooperación y conflicto entre los sujetos del capital y los sujetos del trabajo. La empresa organiza los procesos de trabajo y el uso de las capacidades de los trabajadores, en el marco de una relación de empleo que la tendencia actual apunta a flexibilizar e individualizar.

El fin de la ganancia se legitima socialmente si la empresa cumple con su función productiva y sus responsabilidades con sus clientes, con sus trabajadores y otros actores, y si contribuye al desarrollo armónico y sostenible de su entorno.

La tendencia actual al interior de las empresas apunta a flexibilizar e individualizar la relación de empleo, lo que responde a una estrategia de reducción de costos, pero no asegura la competitividad empresarial ni en la escala de la unidad económica individual ni en el nivel nacional.

Es más sostenible un desarrollo empresarial con base en la implicación responsable de los trabajadores, lo que supone una contrapartida de los empleadores consistente en capacitación continua, una buena remuneración, una participación en los beneficios de la empresa y un nivel de estabilidad en el empleo, garantizado mediante reglas efectivas contra los despidos arbitrarios.

b) La capacitación técnica y profesional

Tradicionalmente, el sistema educativo peruano ha asignado un escaso valor al trabajo técnico. El divorcio entre la orientación del sistema educativo y el desarrollo productivo ha contribuido a reproducir la discriminación social. Al respecto, Denis Sulmont expone el devenir de la educación técnica en el Perú desde la ley que Ramón Castilla promulgó en 1849, en respuesta al surgimiento de las actividades manufactureras, hasta la Ley de Educación de 1982, cuando se forman los Institutos Superiores Tecnológicos (IST), algunos fundados sobre la base de antiguas ESEP y Escuelas de Artes y Oficios.

Según el estudio de Sulmont, Valcárcel y Twanama (1991), los IST atrajeron a los hijos de familias de procedencia popular y de la clase media pauperizada. Al inicio de la década de los 90 estos institutos llegaban a trescientos cincuenta y atendían a 170 mil jóvenes en nuestro país. La mayoría del alumnado se concentró en Lima y en el norte del país. Las carreras de contabilidad, computación, servicios de salud, electricidad y electrónica eran las preferidas.

Existe una estratificación entre los institutos que reproduce las diferencias sociales, de modo que mientras unos operan con una infraestructura muy elemental, otros disponen de equipos

de punta. El promedio de alumnos por aula en los IST estatales es de 38 y en los particulares es de 29. La proporción de IST estatales que brinda apoyo para conseguir trabajo es mayor que la de IST particulares, aunque en el caso de los IST “privilegiados” sus egresados tienen opción de encontrar trabajo incluso en el extranjero. Los estudiantes consideran que la enseñanza en su IST es regular o buena y su opinión sobre sus profesores es mejor aún. A veces tienen que lidiar con cierto complejo de inferioridad exacerbado por los mismos profesores que les hablan como si fueran unos fracasados por no haber ingresado a la Universidad. La problemática de los IST tiene plena vigencia por la envergadura de la matrícula que alberga⁵⁶ y por las limitaciones de un gran número de ellos para facilitar efectivamente la inserción en el mundo del trabajo.

Un estudio de caso sobre la capacitación para el trabajo se encuentra en “Vetas de futuro” (Sulmont y Valcárcel, 1993).⁵⁷ Los autores se preguntan por los requerimientos de formación laboral para el sector minero, observando el proceso técnico, la organización social del trabajo y la estructura jerárquica del personal. En particular, las tareas operativas y funciones técnicas, el aspecto de seguridad, las responsabilidades de gestión y administración y el manejo de las relaciones laborales. Categorizan a los trabajadores (empleados y obreros) según su nivel de calificación y el tamaño de empresa donde laboran. Eran obreros mayormente hijos de agricultores o habían estado dedicados previamente a

⁵⁶ Según Maximixe, al 2015, el total de matriculados en los institutos de educación superior tecnológica a nivel nacional sumó 389 400; 57% mujeres y 43% varones. Funcionaban 774 IEST a nivel nacional, 56,1% privados y 43,9% públicos.

⁵⁷ Ver Textos seleccionados (texto 4), en esta publicación.

labores agrícolas, cuya socialización para resistir en medio de una naturaleza hostil ha sido fundamental para las compañías mineras en la sierra. En la mediana minería, dos tercios solo contaban con primaria completa o incompleta. Los requerimientos de calificación varían según los puestos y las indicaciones para desempeñarlos provienen directamente de los capataces y supervisores, sin mediar entrenamiento. En el caso del personal técnico, hasta los años sesenta la formación era proporcionada por las empresas a través del entrenamiento en el mismo trabajo y también por colegios técnicos y politécnicos.

Luego la oferta formativa se plasmó en el SENATI (1961), en la Escuela Técnica de Minas (1972) con un programa para obreros y otro para técnicos⁵⁸ y, finalmente, el TECSUP (1982) que responde a los avances tecnológicos recientes, mediante una iniciativa netamente privada, que ha alcanzado un elevado prestigio. La preparación de profesionales se remonta a 1876 cuando se constituyó la Escuela de Ingenieros Civiles y de Minas que luego se convirtió en la Universidad Nacional de Ingeniería. La carrera se expandió a varias universidades lo mismo que el número de matriculados dando lugar a una sobreoferta de profesionales. En las principales regiones mineras la constitución de una universidad implica una nueva facultad de minas, pero sólo una ínfima proporción de los egresados llega a trabajar en las empresas.

Allí donde el proceso productivo no se renueva, las necesidades de capacitación son las más inmediatas; dentro del sector minero, solo la gran empresa tiene estructuras de capacitación importantes

⁵⁸ Que luego se convirtió en el IST de Recuay, con muchos problemas de sostenibilidad más allá del convenio que le dio origen.

orientadas a pequeños grupos de trabajadores, obreros seleccionados por sus jefes y preferentemente el personal técnico profesional.

En nuestro país no existe propiamente un Sistema de Capacitación Laboral, sino un conjunto de modalidades y programas bastante desordenados y dispersos con una diferenciación en términos de calidad que refleja la heterogeneidad de los mercados de trabajo y defectos de diseño y coordinación institucional (Chacaltana y Sulmont, 2004). Una política de capacitación laboral supone reconocer que esta constituye una fórmula educativa, extraescolar, diferenciada de la educación regular, mediante la cual los individuos tienen la posibilidad de adquirir determinadas habilidades, conocimientos, destrezas y competencias laborales o empresariales. Remite al enfoque de la empleabilidad⁵⁹ que inicialmente se centraba en los desempleados y luego en los jóvenes en proceso de inserción laboral y que se aplica también ahora a los trabajadores que deben responder a las exigencias del cambio tecnológico y la reconversión productiva. Esta resulta válida igualmente para mejorar las condiciones de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

⁵⁹ Definida como la capacidad de obtener y mantener un empleo, la esperanza objetiva que puede tener una persona en búsqueda de empleo, de encontrarlo; y por extensión, un conjunto de cualidades que permiten a un individuo estar apto para conseguir y conservar un empleo adaptándose a la evolución de este. Chacaltana y Sulmont recurren a Mirelle Dado (1999) “Employabilité”, en *Dictionnaire de Sociologie*, Le Robert, Seuil, Paris. La empleabilidad depende de la apreciación por un empleador de las capacidades productivas de una persona, así como de la coyuntura económica y política. (Chacaltana y Sulmont 2004)

c) Las iniciativas económicas populares y la pequeña empresa⁶⁰

En América Latina, la mayor parte de la población en situación de pobreza está involucrada en actividades de subsistencia y de pequeña producción que coexisten y se relacionan con las formas dominantes de organización económica. En estas actividades, la palabra iniciativa alude al sujeto de la actividad y su capacidad emprendedora, el calificativo de “popular” refiere a una situación de pobreza (no a una “alternativa popular” en un sentido ideológico), siendo la pequeña empresa uno de los horizontes de las iniciativas económicas populares. Son actividades vinculadas a la vida social y valores de la gente que no están al margen de la economía global.

Son actividades de carácter mercantil, de pequeña escala, principalmente familiar, donde las relaciones de trabajo están marcadas por vínculos personales, que usan medios de producción rudimentarios, no generan excedente (o muy pocos) y se relacionan con el mercado; ejemplo de ello sería un taller artesanal, un comercio domiciliario o ambulante.

Algunos de estos talleres cuentan con medios de producción importantes y constituyen una modalidad de transición hacia el capitalismo propiamente industrial. Entre ellos pueden surgir empresarios exitosos que ganan espacio en el mercado, trabajan en redes, formando espacios productivos y comerciales dinámicos como Gamarra organizado en torno a la actividad de las confecciones, Villa El Salvador con la producción de muebles y de calzado, el distrito de El Porvenir en Trujillo en torno al

⁶⁰ Basado en las publicaciones de Denis Sulmont: “El factor clasista en las luchas sociales” y en “Iniciativas económicas populares, pequeña empresa y desarrollo en América Latina. Aclaraciones conceptuales y notas para el debate”.

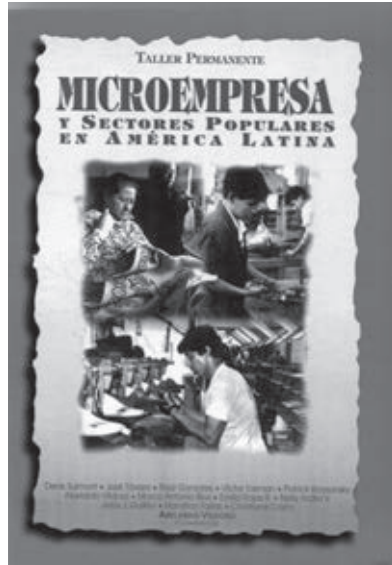
calzado. La revista *Éxito*, dirigida por Juan Carlos Tafur, en los años noventa, sería una expresión de este fenómeno, analizado bajo el enfoque de distritos industriales y conglomerados por Távora y otros especialistas. Pero son muchos más los conductores de micro y pequeñas empresas que fracasan o que subsisten a costa de no pagar impuestos o mezquinar beneficios a los trabajadores.

La economía mercantil urbana es el resultado contradictorio de dos movimientos, uno relacionado a las clases populares urbanas; otro relacionado a la acumulación del capital.

Dicha economía surge en primer lugar de la iniciativa individual y colectiva de los migrantes, trabajadores despedidos o inestables, jóvenes, etc., para asegurar un medio de trabajo y subsistencia ante una economía capitalista incapaz de hacerlo. Esta iniciativa popular, que recoge las experiencias de trabajo comunal y de lucha campesina proveniente del mundo andino, constituye un fenómeno decisivo de confluencia de los movimientos sociales en el ámbito urbano. En este sentido, podemos hablar de un movimiento de clases populares urbanas que apuntan a generar y autogobernar sus propios medios de producción y reproducción (experiencia presente también en los comedores populares). La viabilidad de este proyecto social depende primero de la incapacidad del capitalismo de resolver el problema del empleo y de la subsistencia popular urbana; segundo, la posibilidad de generar a partir de esta economía mercantil, actividades productivas con eficiencia gerencial y de utilidad social. Y tercero, de la fuerza social y política que pueda adquirir el movimiento popular a nivel local y nacional. Adicionalmente este proyecto tiene que articularse con la acción estatal y en especial el gobierno municipal.

El segundo aspecto de la economía mercantil urbana es su articulación con el capital, que de hecho la utiliza no solamente como una modalidad de ejército industrial de reserva, es decir, una mano de obra que se reproduce a sí misma, sino que adecúa la organización del trabajo de parte de esta mano de obra a sus necesidades productivas: el trabajo a domicilio por encargo, es el ejemplo más claro de esta forma de subsanación formal. Otra forma de aprovechamiento capitalista se da vía la venta de insumos y mercancías a los pequeños productores y comerciantes, que juntos representan un mercado considerable. Por último, es necesario señalar que algunas actividades de pequeña producción son en realidad talleres clandestinos donde se explota la mano de obra sin ninguna protección laboral, llegando a formas de semiesclavitud de jóvenes hombres y mujeres. Un elemento fundamental para tomar en cuenta es la desestabilización del empleo y el uso de los sistemas de subcontratación y asalariado encubierto por parte del capital productivo (Galín y otros, 1986). Esta estrategia apunta centralmente a impedir o debilitar la organización sindical y la capacidad de acceso a los medios de producción.

La economía popular —al igual que la economía propia de las grandes empresas— puede estar atravesada por prácticas ilícitas, que se incorporan a la acumulación de capital (Durand, 2007); empezando por el sector Transporte, las prácticas mafiosas en la disposición del espacio público, la minería ilegal, pasando por diversas formas de corrupción, hasta el extremo del lavado de dinero.



El taller permanente, impulsado por ADEC-ATC y otras ONGs de América Latina puso a debate el trabajo con las iniciativas económicas populares. Lima 1996

Esta realidad se da en el marco de un “crecimiento sin empleo”, cuando en las sociedades más desarrolladas la perspectiva de pleno empleo tiende a ser abandonada y en nuestras sociedades prima la “heterogeneidad estructural”. La realidad se agudiza con la flexibilización laboral, con la expansión de la pobreza en el medio urbano y con las mayores dificultades de los jóvenes para encontrar empleo estable y protegido pese al incremento de sus niveles de educación. Se evidencia en la paradoja de la pérdida de empleos estables y la necesidad de un uso intensivo de las energías laborales, en el marco del pluriempleo.

El uso del concepto de “informalidad” para el análisis de las relaciones sociales en la economía urbana, sobre todo en la brillante versión del libro de Hernando de Soto “El Nuevo Sendero”,

encierra una trampa ideológica seria: ocultar la desigualdad de las relaciones sociales y en particular las relaciones de trabajo y sobreenfatizar las relaciones jurídico formales. El enfoque de la informalidad tiene además un sesgo dualista de la economía en general y urbana en particular.

La categoría “sector informal” es de carácter residual y mixto. Responde a tres procesos que se combinan parcialmente, con pesos variados según los países: 1. La estrategia de sobrevivencia, 2. La descentralización de la producción y el consumo, y 3. El desarrollo autónomo de las pequeñas empresas.

Parte del interés suscitado por las iniciativas económicas populares tiene que ver con la búsqueda de nuevas vías de desarrollo. Desde la idea de “el otro desarrollo” de los años 70, asociada a la noción de “la tecnología adecuada”, pasando por la “economía de la solidaridad” (Razetto, Programa de Economía del Trabajo en Chile), hasta el enfoque del desarrollo como libertad —formulado por Amartya Sen (2000) y sistematizado y difundido en nuestro medio por Javier Iguíñiz (2009)—, que se expresa en igualdad de oportunidades y en la “expansión de las capacidades”, incluyendo la capacidad de las personas para ser agentes de su propio desarrollo.

¿Cómo apoyar a las micro y pequeñas empresas en una perspectiva de desarrollo, en el marco de una economía globalizada, dominada por una lógica de mercado y del gran capital? El enfoque de “expansión de las capacidades” es fructífero en ese sentido y permite profundizar la propuesta de “reconversión productiva con equidad” de la Comisión Económica para América Latina, CEPAL.

Es necesario contar con una institucionalidad moderna, flexible, coherente, capaz de promover a las micro y pequeñas empresas. Por eso mismo, es importante tomar como objeto de los programas de promoción no sólo a las empresas en sí, sino abarcar el entorno local de desarrollo, es decir, el tejido económico, social, institucional y cultural a nivel territorial. Una forma de fortalecer el tejido económico es contribuir a vincular empresas de diverso tamaño, por ejemplo, apoyando a pequeñas empresas a desarrollarse como proveedores de insumos que trabajan con empresas grandes. ADEC-ATC tiene experiencia en este rubro, asesorando a una proveedora de SiderPerú y promoviendo redes de pequeñas empresas.

Así mismo, es preciso distinguir el apoyo a la subsistencia popular del apoyo a la promoción empresarial; confundir el tipo de programas que pueden orientarse a una o a otra puede tener efectos perversos.

d) La responsabilidad social de la empresa⁶¹

El difícil contexto nacional de los años 90 suscitó una preocupación por la viabilidad del país. Asumiendo este concepto se formó el grupo Perú 2021, cuya intención no sólo era mejorar la imagen de las empresas que lo conformaban sino llevar a cabo una estrategia de transformación profunda del país a largo plazo; tal fue el alcance

⁶¹ Este punto se basa en el ensayo “La responsabilidad social en la mirada del empresario peruano” de Denis Sulmont en el marco del Seminario Empresa y Trabajo auspiciado por la Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales (1999). Los resultados del estudio fueron publicados bajo el título “La modernización empresarial en el Perú” por Denis Sulmont y Enrique Vásquez (editores), en Lima, 2000.

del acuerdo establecido con SASE, institución dirigida por Baltazar Caravedo, quien ha sido un activo promotor de la responsabilidad social empresarial (RSE). Otra entidad que se sumó a esta tendencia fue la Fundación Interamericana planteando que “El desarrollo es responsabilidad de todos, incluido el sector privado”.

Se desarrollaron indicadores para la medición de la RSE, lo que llevó a premiar a seis empresas en diciembre de 1998. Las acciones que SASE, Perú 2021 y la CONFIEP presentan como ejemplos de RSE se refieren a programas sociales auspiciados, financiados y ejecutados por las empresas como parte de una política corporativa; ellas abarcan temas como salud, educación, medio ambiente, arte, cultura, deporte, recreación, ciencia, servicios básicos, asistencia técnica a la población, fortalecimiento de la gestión del Estado.

Sin embargo, entre los empresarios en general hay ambivalencias, incluyendo la preocupación por los costos de estos programas que resultan accesibles sólo para las empresas más grandes. Se observa una mayor atención por las acciones de beneficencia que por la prevención de los problemas, poco espacio para las iniciativas relativas a los trabajadores y a veces se incluye como RSE lo que es una responsabilidad derivada de la ley.

La RSE implica una actitud proactiva, que involucra ética y política, es una modalidad de regulación conjunta. Toda empresa combina fines particulares de ganancia con una función social; el núcleo central de sus responsabilidades sociales está relacionado con la calidad de los bienes y servicios que ofrece, así como las condiciones de vida y de trabajo de quienes contribuyen a la producción de los bienes y servicios.

6. LOS RETOS DE NUESTRA ÉPOCA⁶²

La época en que vivimos ha recibido diversas calificaciones: mundo globalizado, sociedad de consumo, sociedad postindustrial, tercera ola, era de la informática, postmoderna, etc. Según el sociólogo Alain Touraine, con el advenimiento de la sociedad de consumo postindustrial, el socialismo —que fue el movimiento social central de la sociedad industrial— entró en crisis. La sociedad postindustrial implica por lo tanto una etapa “postsocialista”; en la que el problema social central por resolver ya no es la lucha obrera contra el capital, sino la defensa de las personas en tanto que son sujetos y actores frente al poder tecnocrático.

Nuestra época seguirá un rumbo moderno, con sus peligros y potencialidades. Sulmont propone adoptar una posición promoderna crítica y creativa y “volar con las dos alas de la modernidad: la razón y el sujeto” (Touraine, 1992). Quiere decir: lograr que la racionalidad esté en sintonía con la libertad de las personas.

Cinco grandes tendencias marcan la época, que plantean ineludibles retos: a) La hegemonía del capitalismo, b) La globalización, c) El nuevo paradigma técnico-productivo y los cambios en el mundo del trabajo, d) La centralidad del saber y e) La conciencia ecológica.

⁶² Esta sección está tomada de la “Carta a Lea” y recoge los retos y tendencias mencionados en la sección del mismo nombre, con algunas modificaciones (sobre todo ampliando el subpunto sobre La conciencia ecológica). Esta Carta fue escrita por Sulmont con ocasión de una plenaria del Movimiento Democrático de Izquierda en agosto de 1996. Su conferencia, sobre el tema “Ser socialista en el Perú”, tomó la forma de una carta a su hija.

a) **La hegemonía del capitalismo**

Con la crisis del socialismo y el fin de la guerra fría, el sistema capitalista aparece como el único viable. El triunfo de las ideas neoliberales es real pero coyuntural. El capitalismo, como producción y de intercambio económico, no tiene competidor en el mundo. Pero no todos los países capitalistas se orientan bajo una concepción neoliberal; los países escandinavos o el Japón representan otras modalidades de desarrollo capitalista (Lipietz, 1995).

El socialismo representó, para los de abajo, la esperanza de acceder plenamente al progreso industrial moderno, superar la pobreza, el trabajo inhumano y la explotación, y convertirse en ciudadanos iguales. En varios casos logró ofrecer mejores condiciones materiales a los habitantes de sus respectivos países, pero tuvo dos graves fallas: su concepción del Estado y del poder político, que no permitía la construcción de un sistema de representación democrático; la segunda, el no dejar espacio al mercado y la empresa.

La hegemonía del capitalismo —que se presenta como una maraña de intereses que operan de manera autónoma respecto a los Estados nacionales e internacionales— obliga a actuar desde adentro de las estructuras de poder. Se trata de un capitalismo que, en países como el nuestro, ha venido propiciando una flexibilización de las relaciones laborales caracterizada por la precarización del empleo, la externalización de las relaciones laborales, empujando al movimiento sindical a una situación de exclusión. En tal contexto se requiere analizar y asumir en la medida que sea pertinente, la propuesta de “flexiseguridad” que propone

la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2008) según las condiciones propias de cada país, sobre la base de tres pilares: a) regulación para un mercado de trabajo flexible,⁶³ b) los sistemas de protección contra el desempleo y c) las políticas activas del mercado de trabajo. Ello exige un involucramiento responsable por parte del Estado, el empresariado y los trabajadores, de ello depende en gran parte la vigencia del sindicalismo.

En otro plano, actuar desde adentro de estas estructuras significa afirmar los valores de la persona humana, de la justicia y de la convivencia democrática en cada esfera de la vida social, económica, cultural y política. Significa luchar constantemente por hacer prevalecer estos valores sobre la lógica del lucro y de la acumulación de poder del capital. Significa propiciar la regulación de los mercados, consolidar instituciones capaces de garantizar los bienes públicos, promover la transparencia del sistema político, compartir criterios éticos básicos, en fin, significa profundizar la democracia. Actuar desde adentro implica asumir responsabilidades en las empresas, en los organismos públicos, y en todas las partes del sistema para transformarlo paso a paso. Debemos apuntar a que las raíces de la democracia penetren más hondo en nuestro mundo, y que el desarrollo sea más humano, utilizando las fuerzas progresistas del capitalismo y contrarrestando sus fuerzas negativas.

⁶³ La referencia es la experiencia de Dinamarca donde esa flexibilidad toma en cuenta las opciones que se presentan a los trabajadores en un mercado laboral dinámico, valora la negociación colectiva y está asociada a la existencia de una amplia red de instituciones públicas para el cuidado de niños, adultos mayores y enfermos, lo que contribuye a reducir obstáculos para la inserción laboral de las mujeres.

Sobre varios de estos temas se han dado en los últimos años experiencias de buenas prácticas como la promoción del comercio justo, programas de tratamiento de los problemas ambientales, de responsabilidad social vinculada al incremento de la capacitación de los trabajadores y de sus hijos, de funcionamiento de instituciones como las juntas de usuarios del agua y la Autoridad Nacional del Agua, de expansión de la conectividad, etc.

b) La globalización

Consecuencia del espectacular desarrollo de los medios de comunicación y de la hegemonía del capitalismo, la globalización alcanza el conjunto de nuestra existencia. Estamos viviendo en una “aldea global”. La globalización abarca tres dimensiones: 1) en su dimensión económica, se refiere a la intensificación de los flujos comerciales y financieros a nivel mundial, la creciente importancia de las redes de empresas transnacionales, y al papel creciente de la competencia internacional; 2) en su dimensión sociopolítica, tiene que ver con la creciente interdependencia de las naciones en lo que atañe a las políticas sociales, la preservación del medio ambiente, las epidemias, los equilibrios geopolíticos, etc.; y 3) en su dimensión cultural, da cuenta del acceso inmediato y generalizado a las informaciones, las ideas, las imágenes y las diferentes expresiones artísticas y recreativas del mundo entero.

La globalización no significa homogeneización. Hay competencia entre las grandes empresas transnacionales y entre los bloques de países (Estados Unidos, Europa, Asia). Aunque muchos países subdesarrollados han progresado notablemente, las distancias son mayores entre los países más ricos y más pobres. Pero lo más importante son las diferencias sociales en el seno de cada país entre

quienes participan en las formas dominantes de organización y de consumo mundializado y quienes no tienen acceso real a ellas. Los marginados o excluidos están ahora mucho más informados que antes de lo que ocurre en todo el mundo; tienen la gran ilusión de participar en los maravillosos beneficios del progreso moderno. Esta tremenda contradicción entre exclusión y expectativa requiere alguna solución. De lo contrario, estamos avanzando hacia un mundo de apartheid social, con creciente violencia e inseguridad, con múltiples odios y racismos, y con gente que termina hundida en la desesperanza. Requerimos asegurar el acceso de todos a los bienes fundamentales necesarios para su desempeño social: educación, empleo, salud y autoestima.

La globalización tampoco significa homogeneización cultural. Coexiste con la pluralidad de modos de vida, de religiones y de manifestaciones propias de cada pueblo. “Ver todo el mundo” implica también descubrir las diferencias y revalorar su propia identidad. La gente quiere mostrar lo suyo, reencontrar sus raíces y afirmar su propia identidad en el mundo, en una combinación de universalismo y particularismo, tomando lo mejor del uno y del otro.

Otro aspecto clave de la globalización es la internacionalización de la competencia. Simplificando, hay dos tipos de competencia: 1) La competencia espuria basada en los bajos salarios, el desconocimiento de derechos laborales (el “dumping social”), y el saqueo de los recursos naturales y 2) la competencia auténtica, basada en la organización eficiente de la producción y de la infraestructura económica (por ejemplo, buenos sistemas de transporte y de comunicación), la calidad del trabajo y la capacidad de los recursos humanos (buena salud y educación, buen trato, participación responsable de los trabajadores). El Estado tiene que

promover este tipo de competencia, protegiendo al país de todo tipo de competencia espuria.

El Estado Nación sigue siendo importante, pero tiene que coexistir con alguna forma de organización política supranacional capaz de regular la vida común en nuestra aldea global, papel que vienen cumpliendo, de manera muy parcial, una serie de entidades: la Organización de las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, etc. Se han firmado importantes convenciones y códigos de conducta internacionales. Pero necesitamos una especie de Estado mundial de derecho, que sea a la vez democrático y de bienestar. Necesitamos además una sociedad civil internacional que comparta los criterios básicos de libertad, igualdad y solidaridad. En eso hemos avanzado algo; existe más presión mundial por la vigencia de los derechos humanos y la democracia en cada país. Pero estamos lejos de contar con un sistema democrático mundial. El reto de la democracia a este nivel es una utopía que vale la pena perseguir.

c) Nuevo paradigma técnico-productivo y transformación del mundo del trabajo

Estamos viviendo un extraordinario salto en el desarrollo de la ciencia y la tecnología, que, junto con la globalización, transforma toda nuestra vida, en particular, los sistemas de producción y el mundo del trabajo. La informática y los nuevos sistemas de comunicación permiten a las empresas organizar la producción

de manera más automatizada y flexible⁶⁴. Propicia estructuras empresariales basadas en redes de múltiples unidades coordinadas entre sí y se abre un espacio creciente para las pequeñas y medianas empresas especialmente si están basadas en la innovación. Estos cambios trastocan algo fundamental para la vida de la gente: el empleo.

Los empleos estratégicos, los que tienen mayor capacidad de incrementar el valor de las cosas, corresponden a los trabajos que implican el uso de los conocimientos científicos, técnicos y culturales, el manejo de información y de los sistemas de comunicación. Son los que Robert Reich, ministro de Trabajo de Clinton, llama los “analistas simbólicos”. Por ejemplo, los diseñadores, los programadores, los artistas, los comunicadores, los intermediadores. Un segundo tipo de ocupación que va a cobrar creciente vigencia en el futuro corresponde a los servicios a personas, los trabajos que implican una calidad de relación personal, como la educación, el cuidado de niños, de enfermos, de ancianos, de animación, etc., que no pueden hacer las máquinas. Quedan finalmente los trabajos estandarizados; es decir las labores obreras y administrativas de ejecución más sencilla y repetitiva. Este tipo de empleo va a ocupar una parte menor de la fuerza de trabajo —aproximadamente un tercio de la fuerza laboral— pero seguirá siendo importante.

La competencia en los mercados de trabajo está basada fundamentalmente en la calidad educativa y el desempeño personal.

⁶⁴ También generan la oportunidad de usar esos mismos medios para la organización de los trabajadores. Ejemplo de ello es la rapidez de las convocatorias realizadas por las zonales en las que se organizaron los jóvenes en Lima para enfrentar la “Ley Pulpín” (Fernández-Maldonado, 2015).

Depende del colegio, del instituto o la universidad de donde uno proviene; depende de su salud, de su buena presentación, de su agilidad mental y también de la confianza que inspira. Los empleadores miran el currículum de los candidatos y son muy selectivos. Aquí se plantea el gran reto de la democratización de los mercados de trabajo, ofreciendo más oportunidad de educación de calidad a cada joven, y recusando todas las formas inaceptables de discriminación.

Los cambios actuales apuntan a incrementar la productividad del trabajo. Hacen posible producir más con menos trabajo humano directo, y con menos trabajo rutinario. Eso propicia el desempleo. Pero el empleo es para la mayoría de la gente la fuente principal de acceso a recursos económicos y prestaciones sociales y también una base de la autoestima personal. ¿Cómo resolver este problema?

Hay que tomar en cuenta simultáneamente el valor del empleo y el valor del tiempo libre, relacionando ambos al lado positivo del incremento de la productividad. Hoy, la humanidad puede producir los bienes y servicios básicos necesarios para vivir más con menos tiempo social de trabajo. Eso ofrece la posibilidad de tener más tiempo libre, no sólo para descansar y vivir gratuitamente nuestras relaciones de afecto y nuestra vida espiritual, o pasar momentos de pura recreación, sino también para estudiar y para realizar otros trabajos que contribuyan al desarrollo de la calidad de vida personal y social. El progreso de la productividad, en este sentido, es bueno. ¡Pero a condición de redistribuir el fruto del progreso! Hay tres formas complementarias de redistribuir los frutos del progreso: 1) pagar bien a los trabajadores; 2) reducir el tiempo de trabajo dependiente (menos horas al día, menos días

a la semana, menos años en la vida) y compartir así los empleos existentes; y 3) asegurar buenos servicios públicos accesibles a todos, especialmente en salud, educación, y una buena jubilación para la tercera edad.

La reducción a escala mundial del tiempo laboral parece hoy día una aspiración utópica. Pero es tan importante para la humanidad como lo fue la conquista de las 8 horas del movimiento obrero. Hay que actualizar la utopía liberadora del trabajo. El trabajo seguirá siendo una dimensión fundamental de la existencia humana. Debemos apuntar a potenciar su sentido creador para todos, y a disminuir —también para todos— su carga penosa.

El riesgo de pérdida de empleos producto del avance tecnológico es una de las razones —no la principal— que ha generado la propuesta de “Renta básica universal” (RBU), una forma del sistema de seguridad social que se define como “el derecho de todo ciudadano y residente acreditado a percibir una cantidad periódica que cubra, al menos, las necesidades vitales sin que por ello deba contraprestación alguna”. Los argumentos principales son de índole ética, apuntan a ampliar las libertades de las personas, a reducir su dependencia de las decisiones de terceros; así mismo, que si la producción es cada vez más social entonces la remuneración por el trabajo tiene que ser social y no necesariamente vinculada a una actividad concreta de trabajo, incluyendo la noción del derecho de propiedad privada originaria⁶⁵.

⁶⁵ Algunos de los autores que han desarrollado esta propuesta son: desde la primera de esas perspectivas, el filósofo y economista político belga Philippe Van Parijs (la libertad real), el economista español Daniel Raventós (la justificación republicana) y el abogado argentino Gabriel Stilman, (la propiedad privada originaria que implica que a toda persona debe reconocérsele un cierto

Esta propuesta, que tiene defensores y detractores, se ha intentado llevar a referéndum a nivel de la comunidad europea y de España, y ha sido motivo de experimentación principalmente en Finlandia. Su viabilidad y la cuestión del financiamiento son algunos de los puntos controversiales.

En el Perú no logramos todavía una reconversión productiva que mejore realmente la productividad y asegure una competitividad auténtica. Tampoco existe una decidida política de redistribución. Debemos apuntar a un desarrollo local y nacional sustentado en empresas de diferentes tamaños capaces de compartir innovaciones, generar mayor valor y redistribuir los frutos de esta capacidad pagando buenos salarios, beneficios sociales e impuestos adecuados.

La competencia internacional espuria presiona hacia el recorte de los derechos laborales. La flexibilización de las relaciones de trabajo y los sistemas de subcontratación dificultan o simplemente impiden la organización sindical. La mayoría de las pequeñas empresas no respeta los derechos laborales; en las microempresas resulta muy difícil por su baja productividad. Las empresas mayores segmentan las categorías de trabajadores entre los estratégicos y los “descartables”. El mundo laboral se vuelve más fragmentado y complejo. Es necesario crear nuevas formas de definir y garantizar los derechos laborales fundamentales: especialmente los relacionados a la representación sindical y la negociación colectiva, las condiciones de trabajo y la igualdad de trato. Los organismos internacionales deben establecer “cláusulas sociales” ratificadas por los Estados nacionales para regular la mundialización de la

derecho de propiedad sobre determinada porción de riqueza, una porción sobre el valor de los recursos naturales de la sociedad, equivalente a la de los demás contemporáneos).

producción y del comercio, buscando disuadir a los que no respetan los derechos laborales básicos.

El mercado es un sistema muy práctico de asignación de recursos, que deja más libertad a los agentes económicos y promueve al más eficiente. Pero eso vale en tanto existan confianza, transparencia y cierta igualdad de condiciones para competir. Por ello, el Estado tiene que intervenir para asegurar reglas de juego adecuadas. En especial es importante que el Estado regule los mercados claves para el desempeño económico de la gente: el mercado de trabajo, el mercado de crédito y el mercado de seguros. Debe intervenir directamente donde el mercado no funciona en aspectos vitales para la sociedad y las personas, por ejemplo, para asegurar la defensa nacional y el acceso de todos a servicios básicos como la educación y la salud.

Hay que defender el derecho al empleo y facilitar la reconversión ocupacional. No es viable la estabilidad en un mismo trabajo en el largo plazo, pero cuando hay un proceso de reducción de personal, las empresas, el sindicato y el Estado deben ofrecer alternativas a los trabajadores desplazados: programas de capacitación y de apoyo crediticio para la creación de empresas, conformación de bolsas de trabajo, etc. La capacitación debe ser continua y no esperar estas contingencias. Hay que establecer formas de defensa personalizada de los trabajadores dispersos e inestables, tales como los centros de consultoría económica y de defensoría legal.

d) El poder del saber, la revolución informática y el manejo de la complejidad

Una característica central de nuestro tiempo es la importancia del conocimiento, de la información y de la capacidad de manejar

procesos complejos. El poder de las grandes organizaciones consiste cada vez más en su capacidad de generar y utilizar, de manera sistemática, los conocimientos de punta y una gran cantidad de informaciones. Este poder lo tienen las instituciones claves de la sociedad: los órganos administrativos y de inteligencia del Estado; las mejores universidades, las empresas estratégicas, los grandes centros de salud, los principales medios de comunicación, los institutos de asesoría más prestigiados, etc.

El saber se vuelve fundamental para el desempeño laboral. Los centros de trabajo de mayor relevancia buscan trabajadores con buena formación de base y con buena calificación técnica y profesional, capaces de aportar su inteligencia y su ingeniosidad. No contratan a alguien sólo para obedecer, sino para interpretar información, coordinar iniciativas y resolver problemas. Dado el rol del saber en la sociedad, uno de los mayores retos que tenemos es propiciar las condiciones para que todos, con criterio de equidad, puedan desarrollar sus habilidades, su inteligencia y su creatividad. ¿Cómo democratizar el acceso al sistema educativo y su calidad? El problema empieza desde la primera infancia y abarca todos los niveles y todas las modalidades educativas a lo largo de la vida. También nos interesa democratizar el acceso a la información. Las computadoras actuales y los sistemas de comunicación abren fabulosas perspectivas; a la vez, las tendencias contrarias a la democratización son también poderosísimas.

Más que nunca, toda acción comprometida con la transformación de la vida social, demanda una capacidad de “computar lo complejo”. Exige manejar conocimientos e informaciones precisas, coordinar diferentes recursos y habilidades particulares sin perder una visión de conjunto,

y estar en condición de intervenir de manera oportuna. Eso supone mucha organización. Una organización no burocrática, sino flexible, ágil e inteligente, que recoja lo mejor de los nuevos modelos de administración. Esto vale para los partidos políticos que van a seguir ocupando un lugar importante en el futuro, siempre y cuando se modernicen. Cada vez más la organización tiene que sustentarse en redes de asociaciones especializadas sin fines de lucro, gremios profesionales, sindicatos, gremios empresariales, universidades, y muchas otras instituciones, donde los ciudadanos responsables juntan recursos y talentos para intervenir en los múltiples campos donde está en cuestión la calidad de la vida, los derechos y la democracia.

e) **La conciencia ecológica**

Tanto el capitalismo como el socialismo, fascinados por el desarrollo de las capacidades productivas de la industria, trataron muy mal a la naturaleza. Hasta se olvidaron de ella. En su primer Congreso en 1875, los socialistas alemanes publicaron un manifiesto que empezaba así: “El trabajo es la fuente de toda riqueza y de toda cultura”. Karl Marx replicó: “Señores, la riqueza no tiene sólo un padre, el trabajo, sino también una madre, la naturaleza”. Hay que construir un mundo moderno no sólo sobre la base de la transformación productiva del trabajo, sino también sobre la base de una relación cariñosa con la madre naturaleza.

Nuestra “pachamama” está en condiciones de ofrecernos sus recursos, sus fuerzas y sus bellezas, siempre y cuando sepamos respetar sus equilibrios. La carrera productivista desenfundada produce daños: destrucción de la capa de ozono, contaminación de ríos y mares, etc. Estos daños hacen insostenible el desarrollo,

afectan la calidad de nuestra vida ahora y, lo que es muy injusto, la de las futuras generaciones.

Cerro de Pasco, Ilo, Chimbote son ejemplos dramáticos de lo que significa un capitalismo que se desarrolla sin importar lo que ocurra con el medio ambiente. La puesta en marcha de la fundición metalúrgica de La Oroya en 1922 por la Cerro de Pasco Cooper Corporation provocó una contaminación por anhídrido sulfuroso y otras sustancias que afectó a las zonas agropecuarias vecinas y la ciudad de La Oroya se convirtió en una de las más insalubres del mundo. La resistencia del campesinado frente al despojo de sus tierras por esta empresa inspira la novela *Redoble por Rancas*.

Treinta años después, en 1952, se constituye la Southern Perú Cooper Corporation en nuestro país e inicia sus operaciones en la mina de Toquepala (Tacna) y la fundición de cobre en Ilo en 1960, impactando el ambiente en varios aspectos. Los relaves de Toquepala llegan a través del río Locumba a la Bahía de Ite, contaminándola y afectando la biodiversidad en el río y el mar. Los humos de la fundición alteran la calidad del aire y la salud de la población en Ilo (Moquegua) y, además, dañan la producción en el valle de esta ciudad y también en el valle de Tambo (Arequipa) según denuncias reiteradas de sus agricultores. La reducción del agua en la cuenca de Locumba secó gradualmente el valle de Cinto. Pese a las evidencias y denuncias de las autoridades, los agricultores y poblaciones en general, esta empresa mantuvo sus tecnologías obsoletas durante varias décadas con el apoyo del Gobierno Nacional, mientras la gestión y luchas locales y regionales procuraban que estos problemas sean resueltos (Díaz Palacios, 1985).

Chimbote se transformó entre los años 50 y 60 en la capital del acero peruano y llegó a ser el primer puerto del mundo — inicialmente dedicado a la captura de atún y bonito y su exportación en conservas, actividad con la que apareció el trabajo femenino en Chimbote— reorientándose luego a la producción de harina de pescado con gran intensidad. En 1965 ahí se generaba el 30% de la producción nacional, que estaba en incesante expansión. Dos décadas después, Chimbote se convirtió en una bahía altamente contaminada a la vez que la anchoveta fue depredada.

Labor Cerro, Labor Ilo y Atusparia han estado inmersos en la denuncia y el combate frente a estas situaciones, con propuestas técnicas alternativas, al lado de otras instituciones. En algunas regiones ha sido más fuerte la resistencia social asociada a la inquietud por el riesgo de pérdida de los empleos, en otros por el combate al deterioro del medioambiente y la salud.

En 1978, de veinte puntos del pliego de reclamos, el último era la “descontaminación del río Mantaro”. Había una visión economicista, reivindicativa, redistributiva. No había un esquema de desarrollo alternativo, ni un cuestionamiento del rol de la minería. Se intuye que esto no basta a raíz de las elecciones municipales. Luego lo ambiental aparece por la Mesa de Concertación, el obispado, los Estudios de Contaminación Ambiental, los Programa de Adecuación y Manejo Ambiental. Recién luego de la derrota de la clase obrera. Antes los trabajadores decían que “exageran con lo ambiental, lo importante es trabajar”. Gloria Ramos, congresista,⁶⁶ que fue de Labor, introdujo el tema del traslado de la ciudad, en la agenda del Congreso de la República y del Gobierno Nacional. (Willy Zabarburu, Labor Cerro)

⁶⁶ Representante por Pasco, período 2006-2011.

La investigación acción que llevó a cabo CISEPA-PUCP (1996) definió una metodología para gestionar el proceso de reubicación de la población afectada por la minería en Cerro de Pasco, es decir, un Plan de Reasentamiento. Las diversas consultas llevaron a considerar la opción Villa de Pasco Vicco como el eje principal para el desarrollo en las próximas décadas. Se elaboró un Plan acompañado de una propuesta de Decreto Supremo para poner en vigencia el proyecto y una propuesta de Plan Operativo para el año 1997.⁶⁷

En Ilo desde los 80 ha habido una reacción más intensa, integral y estratégica, contra la contaminación y otros impactos ambientales, con la participación de universidades, corporación de desarrollo, municipalidades, frentes de defensa y otras instituciones de las regiones del sur del país.

La movilización de docentes y alumnos arrastró otras. Frente al problema de la contaminación ocasionada por la Southern, la municipalidad interviene. Se reactivó el frente de defensa que se había organizado por el agua.

Con la participación efectiva de la Dra. Hilda Urízar, ministra de Salud en la década del 80, se organizó una Comisión Técnica integrada por representantes de los ministerios de Salud, Vivienda y Construcción, Agricultura, Energía y Minas y Pesquería, la empresa y el alcalde provincial, para evaluar la situación ambiental y formular las recomendaciones del caso; esta dio lugar a un Informe que vendría a ser el primer programa de

⁶⁷ El 2008 se aprobó la Ley 29293 que creó una Comisión Interinstitucional para implementar medidas con el propósito de reducir el impacto ambiental y proteger la salud de la población, así como definir el proceso de reubicación. Al 2015 consideraban tres alternativas: Villa de Pasco (en el distrito de Tinyahuarco) y los distritos de Vicco y Ninacaca (“Cerro de Pasco”, 2015).

adecuación y manejo ambiental (PAMA). En cumplimiento de la resolución que aprobó este Informe se constituyó una Comisión de Medio Ambiente, multisectorial, en la que participaron los sindicatos de obreros y empleados.

La idea era que los sindicatos mineros debían ser protagonistas del desarrollo de la región y los dirigentes estaban orgullosos de tener qué decir en espacios como estos. Ernesto Herrera, dirigente sindical de Minero Perú, se convirtió en alcalde de Ilo después de Julio Díaz Palacios y ejerció este cargo varias veces a partir de los años noventa. (Doris Balvín, Labor Ilo)

Ha sido más factible enfrentar estos problemas a partir del momento en el que los municipios han estado en condiciones de elaborar planes de desarrollo local con visión regional, e impulsar políticas de articulación, que armonicen inteligentemente el uso racional de los recursos naturales y la protección ambiental (Díaz Palacios, 1985).

Los años noventa han estado marcados por el desarrollo de una conciencia ecológica que se ha traducido en el plano local, regional y en la comprensión de la necesidad de cambios a nivel global. En una conferencia realizada en el local de ADEC-ATC, en enero de 1994, Alain Lipietz señalaba que

la ecología se pregunta sobre el sentido de lo que hacemos en nuestro ámbito de vida: ¿Es sostenible o no? ¿Es razonable? ¿Es respetuoso de los derechos de otras especies de la vida sobre la tierra? ¿Es respetuoso de los derechos de las generaciones futuras? La interacción entre la humanidad y la naturaleza, o el medio ambiente artificial ya creado por la humanidad, es el trabajo. El trabajo es la principal forma de interacción, aunque no es la única. El consumo es también una forma de interacción [...] pero el consumo depende de las relaciones económicas y

el núcleo de las relaciones económicas es la organización del trabajo.⁶⁸

El mensaje del Papa Francisco a través de la Encíclica “Laudato si” (Nuestra casa común, 2015) es especialmente importante. En ella expresa su preocupación por “lo que está pasando en nuestra casa” —la casa común que es la tierra— refiriéndose al cambio climático, a la cuestión del agua, a la pérdida de la biodiversidad, a la deuda ecológica, frente a lo cual las reacciones todavía son débiles. En el centro de esta Encíclica está la pregunta “¿Qué tipo de mundo queremos dejar a quienes nos sucedan, a los niños que están creciendo?” (n. 160) precisando que “Esta pregunta no afecta sólo al ambiente de manera aislada, porque no se puede plantear la cuestión de modo fragmentario”, y nos conduce a interrogarnos sobre el sentido de la existencia y el valor de la vida social: “¿Para qué pasamos por este mundo? ¿Para qué vinimos a esta vida? ¿Para qué trabajamos y luchamos? ¿Para qué nos necesita esta tierra?”, respondiendo a continuación:

Por eso, ya no basta decir que debemos preocuparnos por las futuras generaciones. Se requiere advertir que lo que está en juego es nuestra propia dignidad. Somos nosotros los primeros interesados en dejar un planeta habitable para la humanidad que nos sucederá. Es un drama para nosotros mismos, porque esto pone en crisis el sentido del propio paso por esta tierra. (Papa Francisco, 2015)

La responsabilidad ecológica obliga a los poderes públicos a concertar acciones a nivel nacional e internacional. Está en juego la responsabilidad de los ciudadanos y su capacidad de influir sobre

⁶⁸ La conferencia y otros artículos de Lipietz fueron publicados por ADEC-ATC en “El padre y la madre de la riqueza. Trabajo y ecología”, 1995.

las decisiones de las empresas, de los gobiernos y de todos los que han de tomar decisiones involucrando nuestro medio ambiente.

7. A MODO DE CONCLUSIÓN: MÚLTIPLES POSIBILIDADES DE REALIZACIÓN HUMANA Y DIVERSOS CAMPOS DE LUCHA⁶⁹

Esta época abre posibilidades múltiples de realización humana. Existen posibilidades objetivas de erradicar el hambre y la miseria, de cuidar mejor nuestra salud y de vivir más, de profundizar nuestra capacidad de conocer, de elevar la productividad y la calidad de nuestro trabajo, de incrementar nuestro tiempo para la gratuidad, de experimentar todas las creaciones artísticas, de reencontrarnos con la naturaleza, de recorrer el mundo, de practicar deporte, de compartir más plenamente la amistad y el amor. Sin embargo, contar con un trabajo decente está fuera del alcance de un vasto sector, la precariedad en el empleo se acrecienta y la responsabilidad social empresarial es un discurso minoritario. Para hacer realidad tales posibilidades, tenemos que asumir múltiples campos de lucha. Al lado del conflicto entre el capital y el trabajo, se nos presenta hoy una gama más amplia de problemas claves que enfrentar.

No hay democracia sin valores básicos compartidos. Es importante respetar la pluralidad de las creencias y de los valores específicos. Cada persona, cada grupo debe ser libre de definir su propia manera de ser feliz. Para que eso sea posible, hay que contar con reglas de juego y criterios básicos. Entre ellos, la autoestima, la libertad, la igualdad, la solidaridad y la no discriminación. No siempre es fácil compatibilizar estos criterios. Por ejemplo,

⁶⁹ Basado principalmente en *Carta a Lea*. Op. Cit.

la libertad tiende a generar diferencias y desigualdades. Hay que encontrar una forma de considerarlos de manera interrelacionada. Un avance en este sentido es la teoría de la justicia del filósofo norteamericano John Rawls que hace un puente entre las preocupaciones del liberalismo y del socialismo; su teoría nos plantea la exigencia que cada persona cuente con bienes sociales primarios para desempeñarse: derechos y libertades básicas, ingresos suficientes, igualdad, reales oportunidades en educación y salud, y bienes culturales y afectivos que sirvan de sustento a la autoestima.

La propuesta es radicalizar y profundizar la democracia apuntando a: 1) afianzar un sistema de representación política lo más transparente posible para atender los grandes asuntos de la vida pública nacional; 2) promover y garantizar institucionalmente los derechos cívicos-políticos, los derechos socioeconómicos, los derechos de la mujer, los derechos culturales, ambientales y de paz y; 3) asegurar procedimientos de regulación de las empresas y de los mercados básicos, sobre todo el mercado de trabajo; 4) promover criterios éticos básicos de convivencia y de justicia social, especialmente a través de la familia, las instituciones educativas y los medios de comunicación; y 5) respetar la diversidad y propiciar el diálogo entre las diferentes opciones ideológicas y culturales, buscando un balance entre la vida privada y la vida pública. La radicalización de la democracia, así entendida, ha de contribuir a la cohesión social de una nación, lo cual propicia una interacción positiva entre el desarrollo de sus capacidades productivas y la justa distribución social de sus frutos.

La realización humana conlleva igualmente la importancia de valorar tanto los **ámbitos privados** como los **ámbitos públicos** de

la vida. Hay que respetar cada uno de estos ámbitos y enriquecerlos mutuamente. La vida privada es en primer lugar el espacio familiar, el de la subsistencia cotidiana, del amor y de los afectos; un espacio que debe ser protegido de la injerencia de la sociedad, como el niño es protegido por su madre. La vida privada abarca nuestras redes de relaciones sociales más amplias, las personas con las cuales compartimos el origen social, las convicciones religiosas y opciones de diferentes naturalezas, incluyendo nuestras iniciativas profesionales y empresariales. El trabajo atraviesa la vida privada como colaboración gratuita en el hogar y como labor creativa, mientras que en la vida pública se definen las condiciones de regulación del empleo. La vida pública no debe abarcarlo todo. Debe centrarse en cuestiones de interés general. El socialismo del futuro debe propiciar un equilibrio sabio entre la vida privada y pública. Si nos encerramos en nuestra pequeña esfera personal o grupal nos empobrecemos; si nos entregamos enteramente a la escena pública, perdemos nuestra autonomía y sensibilidad personal.

Dos fuentes de reflexión confluyen en una necesaria renovación de lo que entendemos por realización humana: El enfoque actual de Touraine que se sustenta en la figura del sujeto (Sulmont, 2011) y los aportes de Amartya Sen sobre el desarrollo humano (Sen, 2000).

La figura del sujeto se fundamenta en el reconocimiento del valor primordial de cada individuo como ser humano. La construcción del sujeto enfrenta limitaciones, empezando por las de nuestro ciclo vital. Touraine resalta la doble debilidad del sujeto y de la sociedad: el sujeto no es autosuficiente, requiere ser reconocido y apoyado por otros, su afirmación es un albur y puede fracasar. Sin embargo, los sujetos ejercen un poder fundamental en la historia:

una de las paradojas de la acción humana es el poder de los débiles; no se definen solamente por su precariedad sino también por sus acciones. Se refiere también a las fuerzas que tratan de dominar e instrumentalizar al sujeto: el poder del capital financiero y de la tecnocracia sobre los individuos atomizados [...], la manipulación de la situación subjetiva de los individuos afectados por la falta de reconocimiento y la inseguridad, lo que propicia diferentes formas de autoritarismo, integristas y sectarismo. Touraine plantea la necesidad de una definición más fuerte de la democracia —cuyo tema central es la libertad del sujeto— y de un giro cultural: pasar a un nuevo paradigma que prioriza los derechos culturales y ambientales de la persona humana.

Los derechos culturales protegen, por definición, a determinadas poblaciones particulares. Se trata no del derecho de ser como los otros, sino de ser otro. Los derechos de los niños son un nuevo frente para la recomposición del mundo. La afirmación y la experiencia de las mujeres abren nuevas perspectivas para la civilización moderna en su conjunto. La mujer vive una relación más profunda consigo misma y con las personas, con el sentido de la vida. Según Touraine, los hombres lo saben y son atraídos por la otra y nueva cultura que les ofrecen las mujeres, pero no logran desembarazarse todavía de su imagen de constructores de la dominación sobre la naturaleza, las técnicas y las mujeres. En nuestra sociedad, una cuestión elemental en relación con las posibilidades de realización humana de las mujeres tiene que ver con “promover el trabajo compartido entre hombres y mujeres al interior de la esfera doméstica, revalorándolo como trabajo común gratuito, realizado “para sí” y de manera autónoma” (Sulmont, s. f.).⁷⁰

⁷⁰ El sentido del trabajo, en Antología virtual.

El enfoque del desarrollo humano elaborado por Amartya Sen, conocido también como el enfoque de las capacidades (Iguíñiz, 2009), asume la expansión de la libertad como objetivo. El ser humano es un “agente”, capaz de influir en su destino. Es protagonista, junto con otros, de una obra individual y social. El subdesarrollo consiste justamente en una situación en la que las personas tienen pocas opciones valiosas en su vida. Importa no sólo la libertad de elegir sino qué opciones tiene, lo que lleva a la pregunta ¿qué es vivir?

La reflexión de Touraine ayuda a pensar el sentido de la vida, ya no solo el sentido del trabajo que es una dimensión de ella. El enfoque elaborado por Amartya Sen, enriquecido por otros intelectuales, igualmente aporta a la cuestión del sentido de la vida y lo que significa una plena realización humana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DE DENIS SULMONT

Libros

1969 *Boom Chimbote*. Tesis de doctorado Universidad de Paris – Nanterre

1977 *Historia del movimiento obrero en el Perú (de 1890 a 1977)*. Lima: Edit. Tarea.

1980 *El movimiento obrero peruano (1890-1980), reseña histórica*. Lima: Edit. Tarea.

1980 *Historia del movimiento obrero minero-metalúrgico*. Lima: Asociación Trabajo y Cultura.

1991 (Con Marcel Valcárcel y Walter Twanama). *El camino de la educación técnica: los otros profesionales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

1993 (Con Marcel Valcárcel). *Vetas de futuro. Educación y culturas en las minas del Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

1994 (Con Adolfo Figueroa y Teófilo Altamirano). *Exclusión Social y Desigualdad en el Perú*. Lima: Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT.

2011 *El sujeto en el corazón de la vida social. Introducción a la sociología de Alain Touraine*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Artículos insertos en libros

1994 (Con José Távora). Economía y Sociología de la empresa en el Perú. En *El Perú frente al siglo XXI*. Gonzalo Portocarrero y Marcel Valcárcel (editores). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

1999 La responsabilidad social en la mirada del empresario peruano. En *La modernización empresarial en el Perú* (2000). Denis Sulmont y Enrique Vásquez (editores). Lima

2004 (Con Juan Chacaltana). Políticas activas en el mercado laboral peruano: El potencial de la capacitación y los servicios de empleo. En *Políticas de empleo en Perú*. Lima: Consorcio de Investigaciones Económicas y Sociales, CIES.

2006 (Con Martín Carrillo). La concertación sociolaboral. En *Diálogo social en Iberoamérica*. Libro colectivo. Lima.

2009 La cuestión laboral: cambios y retos actuales. En O. Plaza (Coord.), *Cambios sociales en el Perú 1996-2008*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Investigaciones

1996 Estudio de los impactos urbanos y sociales generados por la expansión minera en Cerro de Pasco. Informe final. Lima: Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas y Antropológicas de la PUCP (CISEPA-PUCP).

Artículos, documentos políticos, informes, ponencias y materiales de trabajo

Denis Sulmont. *Antología* (s. f.). El sentido del trabajo. III. Reflexiones sobre el sentido del trabajo. División del trabajo y la cooperación. Recuperado de <http://leasulmonthaak.wixsite.com/antologiadenis/reflexiones-sentido-trabajo>

Denis Sulmont. *Antología* (s. f.). Las empresas. Análisis organizacional. Capítulo 3. Recuperado de <http://leasulmonthaak.wixsite.com/antologiadenis/analisis-organizacional>

Denis Sulmont. *Antología* (s. f.). Los trabajadores en la historia. El boom de Chimbote. Recuperado de <http://leasulmonthaak.wixsite.com/antologiadenis/i-chimbote>

1972 (Con Alberto Flores Galindo) El movimiento obrero en la industria pesquera. El caso de Chimbote. Mimeografiado. Taller Urbano-Industrial, Programa de Ciencias Sociales. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

1986 (Con la Comisión de Plan Laboral de Izquierda Unida). Plan de gobierno. Comisión de Política y Organización Laboral. 1era edición, agosto. Lima

1987 El factor clasista en las luchas sociales. Ponencia al II Congreso de Sociología, Arequipa. Recuperado de https://www.academia.edu/14350570/El_factor_clasista_en_las_luchas_sindicales

1988 (30 de octubre). El movimiento sindicalista merece respeto. Diario *La República*. Lima.

1990 Reflexiones sobre el sentido del trabajo. Revista *Debates en Sociología* (15). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

1994 Sociología del trabajo y de la empresa en el Perú: un balance. *Debates en Sociología* (19). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento de Ciencias Sociales.

1995 Iniciativas económicas populares, pequeña empresa y desarrollo en América Latina. Aclaraciones conceptuales y notas para el debate. Lima: ADEC-ATC.

1996 *Carta a Lea. Sueños para nuestra época*. Lima

2008 Notas sobre el capitalismo. Cap. 2 de Teoría y Práctica de las Organizaciones. Publicado como material de enseñanza de la Maestría en Gestión y Alta Dirección. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: https://www.academia.edu/14417974/Notas_sobre_el_capitalismo

Aproximaciones al concepto del trabajo. Reflexiones sobre el sentido del trabajo. (versión 2012).

Otros autores

Libros

Arguedas, José María (1971). *El zorro de arriba y el zorro de abajo*. Buenos Aires: Editorial Losada.

Calvez, Jean-Yves (1958). *El pensamiento de Carlos Marx*. Madrid: Taurus Ediciones.

Capul, Jean-Ives (1999). *Dictionnaire D'Economie et de Sciences Sociales*. Paris: Hatier.

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: CEPAL.

Comisión de la Verdad y la Reconciliación (2004). *Informe Final*. Tomo I. Lima.

Di Tella, Torcuato S. (supervisor); Gajardo, Paz; Gamba, Susana y Chumbita, Hugo (1989). Definición de Utopía. En *Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas*. Argentina: Puntosur.

Díaz Palacios, Julio (1985). *El Perú y su medio ambiente. SPCC: Una compleja agresión ambiental en el sur del país*. Lima: Instituto de Desarrollo y Medio Ambiente (IDMA), con el auspicio de CONCYTEC.

Drinot, Paulo (2016). *La seducción de la clase obrera: trabajadores, raza y la formación del Estado peruano*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Durand, Francisco (2007). *El Perú fracturado: formalidad, informalidad y economía delictiva*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

Fernández-Maldonado, Enrique (2015). *La rebelión de los pulpines. Jóvenes, trabajo y política*. Lima: Otra Mirada.

Galín, Pedro y otros (1986). *Asalariados y clases populares en Lima*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Gamero, Julio (2012). *Derechos laborales y empleo en la agroexportación*. Red Globalización con Equidad-CEPES. https://www.redge.org.pe/sites/default/files/estudio_derechos%20laborales_Gamero.pdf

Gutiérrez, Gustavo (1975). *Teología de la liberación. Perspectivas*. Séptima edición. Salamanca: Ediciones Sígueme.

Iguíñiz, Javier (2009). Desarrollo con libertad: invitación a la interdisciplinariedad. En: Patricia Ruiz-Bravo, Pepi Patrón y Pablo Quintanilla (compiladores). *Desarrollo humano y libertades. Una aproximación in-*

terdisciplinaria. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (marzo, 2015). *Evolución de los indicadores de trabajo decente, 2001-2013*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1208/Libro.pdf

Lipietz, Alain (1995). *El padre y la madre de la riqueza: trabajo y ecología*. Lima: ADEC-ATC.

Lynch, Nicolás (1990). *Los jóvenes rojos de San Marcos*. Lima: Ediciones El zorro de abajo.

Marcuse, Herbert (1973). Acerca de los fundamentos filosóficos del concepto científico económico del trabajo. En *Ética de la revolución*. Madrid: Ed. Taurus.

Mariátegui, José Carlos. Ideología y Política (1917). En *Amauta, Año 2*, número 5. Biblioteca Amauta, Lima 1971. Segunda edición. Recuperado de: https://www.marxists.org/espanol/mariateg/oc/ideologia_y_politica/paginas/mensaje%20al%20congreso.htm

Mariátegui, José Carlos (1925). El hombre y el mito. Publicado en *Mundial*: Lima, 16 de enero de 1925. Transcrito en *Amauta*, número 31 (págs. 1-4), Lima, junio-julio de 1930. Recuperado de: https://www.marxists.org/espanol/mariateg/oc/el_alma_matinal/paginas/el%20mito%20y%20el%20hombre.htm

PLADES. Informe sobre Situación del Trabajo Decente en el Perú 2016. En: <http://www.plades.org.pe/2017/10/06/situacion-del-trabajo-decente-en-el-peru-2016/>

Portocarrero, Felipe y Portugal, Andrea (febrero de 2011). *Historia de un compromiso con el desarrollo sostenible. Tres décadas de vida institucional de la Asociación Civil LABOR 1981-2011*. Asociación Civil Labor.

Rosanvallon, Pierre (1988). *La question syndicale*. París: Calmann-Lévy.

Rospigliosi, Fernando (1988). *Juventud obrera y partidos de izquierda*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Sen, Amartya (2000). *Desarrollo y Libertad*. Buenos Aires: Edit. Planeta.

Touraine, Alain; Wieviorka, Michel y Dubet, François (1984). *Le mouvement ouvrier*. París: Fayard.

Touraine, Alain (1992). *Crítica de la modernidad*. (edición en francés). París: Fayard.

Touraine, Alain (2013). *La fin des sociétés*. Seuil

Vildoso, Carmen (1992). *Sindicalismo clasista: certezas e incertidumbres*. Lima: EDAPROSPRO.

Yépez del Castillo, Isabel y Bernedo, Jorge (1986). *La sindicalización en el Perú*. Lima: Fundación Friedrich Ebert y Pontificia Universidad Católica del Perú.

Zapata, Francisco (1986). *El conflicto sindical en América Latina*. México D.F.: El Colegio de México.

Zapata, Antonio y Garfias, Marco (2014). *Apuntes de una historia de organización y lucha. 1969-2014*. Lima: Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.

Versión para web: Libro_Historia_FNTMMSP_260914_para_web-1.pdf

Informes de investigación

ADEC-ATC (Aout 1994). Étude préalable des possibilites des petites entreprises et d'emplois pour les travailleurs deplaces de la Compagnie SiderPeru a Chimbote, Lima, Pérou.

Artículos y documentos de trabajo

ADEC-ATC (1990). *Debate sobre la clase obrera* [encuesta] realizada por Nebiur Arellano. Informes especiales de la revista *Cuadernos Laborales* (1). Serie Renovación Sindical. Lima.

ADEC-ATC (mayo de 1994). *Cuadernos Laborales* (100). Lima.

Aste, Juan y Portugal, Carlos (setiembre de 1982). Informes especiales. Las interpretaciones de la crisis minera. *Cuadernos Laborales* (14). Lima: ADEC-ATC.

Aste, Juan y Cangalaya, Juan Enrique (marzo de 1983). Luchas mineras contra política salarial. *Cuadernos Laborales* (17). Lima: ADEC-ATC.

Bernedo, Jorge (mayo de 1994). Razones para el optimismo. *Cuadernos Laborales* (100). Lima: ADEC-ATC.

Dancourt, Oscar; Mendoza, Waldo y Vilcapoma, Leonardo (1997). Fluctuaciones económicas y shocks externos, Perú 1950-1996. En *ECONOMÍA*, XX(39-40), pág. 67. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/viewFile/712/687>

Loayza, Norman (2008). El crecimiento económico en el Perú. *Economía*, XXXI(61), semestre enero-junio 2008. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Mendoza, A. (s. f.). La Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC. Balance Memoria 1988-2008. Lima.

Organización Internacional del Trabajo (2006). Seguridad y salud en el trabajo: Perfiles nacionales. Ginebra.

Pollarolo, Giovanna (jul./dic. 2015). País de Jauja ¿novela familiar? *Letras*, 86(124). Lima.

Romero de Iguíñiz, Catalina (2000). Violeta Sara-Lafosse: un ejemplo de mujer completa. *Cuadernos del Archivo de la Universidad* (19). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Soler, María José García. UPV/EHU. Paisajes deseados: El país de Jauja en la comedia griega.

Conferencia leída en ANTIQVA. XIX Jornadas sobre la Antigüedad: “El paisaje en la antigua Grecia”, Koldo Mitxelena Kulturunea, San Sebastián, 28 de noviembre 2012. Enlace: http://antiqua.gipuzkoakultura.net/paisajes_deseados_grecia_antigua_eu.php

Reseñas, artículos, notas de prensa, comunicados

Acuerdo Nacional. PACTO DE MEDIANO PLAZO POR LA INVERSIÓN Y EL EMPLEO DIGNO (2005). Lima. Recuperado de: <http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2014/05/6-Pacto-de-Mediano-Plazo-por-la-Inversion-y-el-Empleo-Digno-07-enero-2005.pdf>

Alarcón, Oscar (25 de mayo de 2018). Presidente Vizcarra se reúne con centrales sindicales. *CGTP*. Recuperado de <http://www.cgtp.org.pe/index.php/89-noticias/nacionales/224-presidente-vizcarra-se-reune-con-centrales-sindicales-3>

Centrales sindicales no seguirán participando del CNT (30 de abril de 2017). *La República* [Sección Economía] Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/870861-centrales-sindicales-no-seguiran-participando-del-cnt>

Cerro de Pasco: tres alternativas para su reubicación (23 de abril de 2015). *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/pasco/cerro-pasco-tres-alternativas-reubicacion-355737>

Comunicado (1 de julio de 2018). PRÓRROGA DE RÉGIMEN AGRARIO PERPETÚA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y CONSTITUYE UNA GRAVE AMENAZA PARA EL PROGRESO SOCIAL DEL PAÍS. *La República*.

Cuadros, Fernando (octubre de 2017). Costos laborales, regímenes especiales, MYPE y formalización. En: trabajodigno.pe/.../Costos-laborales-regimenes-especiales-MYPE-y-formalizacion1.ppt

Estudiantes de institutos de educación superior tecnológica aumentaron 7.8% en el 2015 (2 de marzo de 2016). Según Maximixe. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/estudiantes-institutos-educacion-superior-tecnologica-aumentaron-7-8-2015-113113>

Luna, Jéssica, gerente general de COMEX (13 de diciembre de 2017). *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/peru-agroexportaciones-generaran-750-000-nuevos-empleos-proximos-10-anos-222678>

Papa Francisco (2015). *Laudato si*. Encíclica. Conferencia episcopal. Recuperado de <http://www.conferenciaepiscopal.es/resumen-de-la-enciclica-laudato-si/>

Sueiro, Juan Carlos (enero 2016). Informes laborales. Régimen laboral del trabajador pesquero. *Actualidad Empresarial*, número 343. En: http://aempresarial.com/web/revitem/4_18562_63545.pdf

Velasco, Sergio (7 de noviembre de 2016). *Gestión*. Recuperado de: <HTTPS://GESTION.PE/ECONOMIA/PERU-COBERTURAS-PENSIONES-BAJAS-ESTO-PIENSA-OIT-119886>

Instituto de Estudios Sindicales (IESI), Programa Laboral de Desarrollo (PLADES)

Centro de Promoción y Derechos Humanos (CEDAL), Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (EQUIDAD), Solidarity Center, TrabajoDigno.pe.

CAPÍTULO IV

COMENTARIOS A LA SISTEMATIZACIÓN TRABAJO DIGNO. PROPUESTA POSITIVAMENTE UTÓPICA

La trayectoria de Denis Sulmont ha ido generando una multitud de vínculos. Cuatro personas, representativas de estos, motivados por la sistematización de la contribución de Denis Sulmont a la comprensión del mundo del trabajo, aportan sus comentarios. Ellos son:

Lea Sulmont Haak. Doctora en Ciencias de la Educación por la Université des Sciences et Technologies de Lille. Máster en Gerencia y Administración por la EOI de España y Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Consultora en diseño de sistemas de aprendizaje. Consejera del Consejo Nacional de Educación.

Pablo Checa Ledesma. Trabajó como soldador, ha sido dirigente sindical y secretario general adjunto de la CGTP. Activo impulsor de las Conferencias Nacionales de Trabajadores (CONADET). Economista por la Universidad Nacional del Callao. Exviceministro de Trabajo. Director Ejecutivo del Instituto de Estudios Sindicales (IESIPERÚ).

Virginia Vargas Valente. Socióloga de la PUCP, feminista, fundadora y directora del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, ha sido docente en el Instituto Internacional de Estudios Sociales de La Haya y en la Universidad de Wisconsin. Recibió el premio UNIFEM durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Beijing 1995). Integra el Foro Social Mundial. Algunos títulos suyos son *El aporte de la rebeldía de las mujeres* y *Cómo cambiar el mundo sin perdernos: el movimiento de mujeres en Perú y América Latina*.

Javier Iguíñiz Echeverría. Ingeniero Eléctrico por la Universidad Nacional de Ingeniería. Máster en Economía por la Universidad Estatal de Iowa. Doctor en Economía por la New School for Social Research de Nueva York. Profesor de Economía en la PUCP, ha desempeñado varios cargos en esta Universidad. Ha sido profesor e investigador visitante en diversas universidades del exterior, así como director de la revista *Allpanchis Phuturinga* del Instituto de Pastoral Andina del Cusco. Ha publicado más de treinta títulos como autor o editor. Actualmente es secretario técnico del Acuerdo Nacional.

1. DEL SENTIDO DEL TRABAJO Y LA EXPERIENCIA DE “FLUIR”

Lea Sulmont Haak

El primero de agosto de 1996 recibí una carta tuya en la que expresabas, bajo el título de “Sueños para nuestra época”, tus puntos de vista sobre ser socialista en el Perú. Definitivamente, no era el tipo de carta que una hija espera recibir de su padre, ni por la temática ni por su aspecto monográfico. Se trataba de un texto de más de treinta páginas impresas, que trataste de disimular bajo forma de carta pegando calcomanías de flores junto a tu firma.

Tardé varios días en leerla y, pasaron otros tantos, antes de que se me pasara el fastidio de recibir una carta en vez de tener una conversación.

Tu carta se transformó en una publicación llamada *Carta a Lea. Sueños para nuestra época*, un texto que ha creado, desde entonces, un espacio cercano entre generaciones para conversar sobre las transformaciones del mundo en el que vivimos.

Han pasado más de veintidós años desde esa carta y, ahora, recibir este nuevo manuscrito me llena de alegría. Tu pensamiento incesante y espíritu perseverante ha encontrado una amiga cómplice para seguir compartiendo tus puntos de vista. En tiempos en los que se habla de una cuarta revolución industrial, tu reflexión sobre el trabajo se actualiza a la luz de una fructífera cosecha sobre tu trayectoria intelectual, académica y activista. Ahora me invitas a reaccionar desde un punto de vista de educadora sobre esta propuesta positivamente utópica. Me pones en aprietos, pero acepto el reto.

Centraré mi reacción en algunos puntos que me movilizan en torno a lo que defines sobre el sentido del trabajo digno: el esfuerzo, la empleabilidad, el balance y el actuar desde adentro.

Reacciones

De niña, tenía un sitio al lado de tu escritorio, con una mesa, una silla de paja y útiles de escritorio como juguetes, desde donde te observaba trabajar. Las conversaciones familiares estaban plagadas de términos como utopías, lucha de clase, proletariado y sindicalismo. Entre todos, los que más resonaban, sin duda, eran la cuestión “laboral” y el “mundo del trabajo”. Y, en mis recuerdos, siempre estás trabajando.

Verte trabajar era verte leer, escribir, borrar, maldecir, anotar y volver a escribir. Al principio, al compás de las teclas de la máquina de escribir, luego, en la computadora. Tu dedicación a tu trabajo te sumergía en una abstracción total que te hacía olvidar todo lo que te rodeaba, incluyendo el grabar tus archivos, lo cual era trágico cuando sobrevenía un apagón.

Más tarde, entendí que cuando trabajabas entrabas en un estado de *flow*. Mihaly Csikszentmihalyi (1990)¹ explica que este estado se logra cuando una persona está completamente involucrada en lo que hace, con una alta concentración en lo que está realizando, desplegando un gran esfuerzo físico o mental y experimentado un índice altísimo de satisfacción al haberlo hecho. ¿Te suena familiar?

La psicología positiva sostiene que en el estado de *flow*, o también llamado “experiencia óptima”, las personas somos más felices porque estamos en un estado de “fluir” inmersos completamente en la actividad o situación en la que nos encontramos. Desde el punto de vista del aprendizaje, el modelo del *flow* es muy interesante porque se produce en un área en donde se intersecan las habilidades personales con los desafíos. Cuando una persona entra en un estado de flujo está desplegando sus capacidades para afrontar la dificultad de una actividad y, en este proceso, experimenta una sensación de disfrute y de entrega. Una de las conexiones importantes de este modelo es que la felicidad implica trabajo y, viceversa, el trabajo es fuente de felicidad.

Pues bien, cuando desarrollas el concepto del sentido del trabajo digno expresas una doble mirada a la actividad del trabajo: por

¹ Psicólogo de origen húngaro, de la Universidad de Chicago, autor de *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper Perennial.

un lado, mostrando un sentido despreciativo que históricamente asocia trabajo y esfuerzo (*hard work*) como formas de explotación o de trabajo penoso. Pero, por otro lado, planteas una mirada del trabajo como forma de realización humana.

Pues creo que la propuesta positivamente utópica, a la que aludes en el título, pasa por cuidar las condiciones y reconocimiento del trabajo, pero también el entendimiento del trabajo como una actividad donde el individuo puede desarrollar sus capacidades y, al mismo tiempo, produce bienestar y placer. Son dos caras de la misma moneda.

Esta utopía, aplicada en el terreno educativo, implica valorar **el esfuerzo en la cultura del aprendizaje** como un movilizador de la voluntad, de los sentidos y de las múltiples capacidades del individuo. Paradójicamente, en tiempos “líquidos” como diría Bauman, en donde se aspira a la inmediatez y a lo efímero, el esfuerzo sigue siendo asociado a algo penoso. La aversión al trabajo como esfuerzo, y su uso como castigo, se traslada al campo educativo, con consecuencias perversas. Por ejemplo, en prácticas donde los estudiantes tienen jornadas escolares casi igual de largas a la jornada laboral de un adulto y, encima, llevan tareas a casa. El trabajo escolar se vuelve en una penosa resolución de tareas que poca o ninguna vez provocan que el estudiante entre en un estado de *flow*, tan potente para el aprendizaje. La lucha por el respeto de una jornada digna también debería exigirse en la escuela, sobre todo dado que supuestamente debería ser un espacio formativo para proporcionar a niños y jóvenes oportunidades de desarrollo, de juego, de descubrimiento, de construcción de su identidad, de relaciones y de su vocación.

La lucha por el tiempo libre es gran tema pendiente y tiene que ver con encontrar el **balance** en las prioridades del ser humano y de la sociedad. Es un bien escaso, pero también escasamente valorado desde la crianza en las familias, la escuela, las instituciones de educación escolar y, por supuesto, en contextos laborales. Sin embargo, muchos entornos laborales están comprendiendo la importancia de contar con tiempos libres, de descanso y entretenimiento (que no es lo mismo), y han diseñado sus entornos laborales acondicionando espacios para este fin. Las oficinas de Google, por ejemplo, abanderan esta tendencia.

El siguiente punto de mi reflexión tiene que ver con la **empleabilidad** a la que haces referencia en tu texto. Eslogan loable de muchas instituciones de educación superior, la empleabilidad debería ser una consecuencia de encontrar sentido a un proyecto de vida y no una obligación de ser útiles para el sistema productivo. La gran utopía para mí tiene que ver con una empleabilidad auténtica, desarrollada con autonomía y, hoy más que nunca, con versatilidad. Los jóvenes y adultos que formamos la PEA, como dirías, tenemos que aprender a aprender todo el tiempo, a adaptar y fortalecer nuestras condiciones de empleabilidad en un entorno laboral, social y tecnológico altamente desafiante.

Las brechas de acceso a un trabajo digno en nuestro país son enormes, pero ya no son solo las brechas de cobertura. La brecha está mutando porque el contexto de una sociedad globalizada, digital y transcultural plantea nuevas exigencias. Hace poco escuché en una conferencia, a propósito de la transformación digital, que no se trata de desarrollos, sino del encuentro de esos desarrollos. Y en ese sentido, esta transformación representa un cambio de paradigma, en lugar de un paso más en la carrera tecnológica frenética. Ya no

se trata de pensar solo en una reconversión ocupacional, se trata de repensar, desde adentro —como dices— en transformaciones profundas, en cambios estructurales pensados desde el ciudadano y la ciudadana del país y del mundo.

Necesitamos contar con nuevas competencias para afrontar los cambios, para crear nuevas realidades, para construir proyectos personales, en comunidad y en armonía con nuestro entorno. El pensamiento profundamente utópico tiene que ver con encontrar posibilidades de múltiple realización, actuando desde adentro del sistema, para transformarlo. Eso toma trabajo, pero si le encontramos sentido, podemos fluir.

2. SOBRE LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN DEL SINDICATO

Pablo Checa Ledesma

Un aspecto que seguramente Denis Sulmont y Carmen Vildoso pueden desarrollar más es el concepto siguiente: el sindicalismo que nace con el capitalismo industrial no es la primera organización ni el único instrumento de defensa que intentó la clase. Lo planteo no con un afán de recuento, sino para constatar que cuando un tipo de organización deja de ser útil a los trabajadores, estos la desechan y crean otra. Es así como encuentran en el sindicato el instrumento más eficaz para sus intereses. Si este se ha mantenido es debido a su permanente evolución y desarrollo, aun con los distintos modelos y estructuras que ha debido adoptar para adaptarse a distintas realidades, pero siempre resolviendo problemas y manteniendo esencialmente los principios que se han mencionado.

Lo dicho se complementa con uno de los retos que señalan a futuro: *el nuevo paradigma técnico productivo y los cambios tecnológicos.*

Coincido plenamente en que ellos van a afectar el mundo del trabajo y provocarán una tendencia a una mayor flexibilización². La alternativa a esta no será solamente programática, será también organizativa, de manera que es probable que el sindicato, tal como hoy lo conocemos, sufra mutaciones importantes.

Pondré como ejemplo la difusión del *teletrabajo* y otras formas de deslocalización. Si el hecho de que existan distintos turnos de trabajo ya provoca problemas para las asambleas, imaginemos el tipo de dificultades que puede traer esta forma de organización en sectores naciescentes donde la conciencia es todavía escasa; probablemente entonces, el sindicato, tal como lo conocemos hoy, deberá cambiar de formas de actuación y es casi una obligación su desarrollo, de manera tal que pueda abarcar en distintas estructuras a los vastos sectores que aparecerán. Si logramos eso, coincido en que los cambios tecnológicos no tienen por qué ser vistos como una tragedia para los trabajadores, sino como un reto que no se puede dejar de lado.

Otro aspecto que me parece que es importante señalar es que la relación entre democracia y sindicato es un tema más complejo que el del desempeño interno de los dirigentes, importa también para que el sindicato se proyecte a la sociedad, lo señalo porque el sindicato supo mantener actividad y debate cuando otros espacios se habían cerrado para el pueblo. Hay que resaltar la importancia de su papel en la lucha de ideas, más como un factor político que ideológico, para enfrentar las políticas neoliberales en las que tanto el individualismo exacerbado como el utilitarismo han arrinconado

² Es cierto lo que señala el documento “en el Perú no logramos todavía una reconversión productiva...” que justifique llamar flexibilización a lo que fue una brutal desregulación laboral producida en los 90.

los conceptos basados en la solidaridad; sin esta última no será posible que el sindicato se mantenga, ya que el utilitarismo es el peor enemigo de los principios en los que se cimenta la acción sindical y, para ello, habría que mencionar la necesidad de recuperar hegemonía (en el más puro estilo gramsciano) para demostrar a la sociedad que sin considerar los intereses de los trabajadores no será posible lograr una sociedad democrática, con igualdad de oportunidades y que combata la desigualdad y la discriminación. Ello existió antes en el Perú y me parece bien incorporar el trabajo de gente como Denis en la sistematización programática que recogió IU, de paso, esto nos permite mostrar que la relación partido-sindicato no es necesariamente mala, siempre y cuando cada cual respete los espacios del otro.

Ahora bien, en el Perú, es cierto que el entorno conspira contra un mayor desarrollo sindical, como ejemplo señalaremos simplemente que no ha habido sector económico emergente en los últimos veinte años —telecomunicaciones, retails, agroexportación, etc.— en los que por formar sindicato no se haya sufrido el despido de prácticamente toda la flamante directiva y a veces de todos los afiliados; siendo sectores nuevos, en varios de ellos no existe memoria sindical o tradición de organización, lo cual hace harto difícil la tarea de recuperar la iniciativa, puesto que las organizaciones superiores son las que ayudan en la formación, pero todo comienza por la autoorganización, así prácticamente deben comenzar de nuevo.

En casos como la agroindustria, el papel de apoyo de las ONG ha sido altamente valorado. En las universidades, la academia y la intelectualidad han surgido sectores abiertamente antisindicales que hacen contrapeso a la PUCP y que tienen un trabajo muy activo (Universidad del Pacífico, IPE, entre otros) respaldado

por la prensa (ej. El Comercio) los cuales pretenden sustentar la caducidad de los sindicatos y los DD. LL.

Lo real es que incluso en un modelo como el fordista que se regulaba a partir de los salarios, que a su vez incentivaba el consumo, necesitaban de los sindicatos para cumplir esa función, con mayor razón en un sistema como este en el que a pesar del crecimiento económico la desigualdad crece. Es decir, las promesas de la “tercera Revolución Industrial” que ofrecían horizontalidad en las relaciones laborales, trasladando acríticamente mecanismos del *toyotismo* y otros, sin ninguna validación, nunca se cumplieron.

Si hablamos de trabajo digno, resaltemos el componente de diálogo social. Hay que destacar que en el país hay escasa cultura de diálogo, ello incluso afecta la negociación colectiva. Durante años se ha señalado sobre este punto que el sindicato tiene que cambiar tratando de responsabilizarlo de los déficits en este tema, sin embargo, tal como se señala en el documento, hace años que para organizaciones como la CGTP la valoración del diálogo social está en primer plano, incluso hace varios lustros participa en distintos espacios de diálogo, el problema es que este es un tango “que se baila entre dos”, no es posible que solo una parte esté dispuesta a dialogar y la otra parte se mantenga todo el tiempo en confrontación. No obstante, señalamos que ha habido sectores y experiencias, caso concreto CAMPOSOL (empresa agroexportadora que llega a tener 15 000 trabajadores en las distintas estaciones) o la misma CONSTRUCCIÓN CIVIL, que demuestran que el diálogo social es beneficioso para ambas partes con su respectiva contribución para la paz laboral y la paz social. Sin embargo, en muchos casos, ya sea por un tema ideológico y de prejuicio o cultural, este es un aspecto que no se quiere reconocer y que afecta la negociación colectiva,

prefiriendo los empresarios judicializar los conflictos en vez de solucionarlos por la vía del diálogo.

He dejado para el final mi opinión sobre los retos del sindicalismo con relación al medio ambiente, no solamente porque varios tratados sobre el tema estimulan la participación de la sociedad civil en estos casos, sino porque debe ser una convicción de la misma organización sindical comprometerse en planes concretos. Sin duda la incorporación en la malla curricular de las escuelas sindicales debe ser la primera acción, de otro lado, la seguridad y salud en el trabajo debe ser parte también de este tema y, a partir de ahí, organizar no solamente la educación sino los sistemas de alerta temprana. Quién mejor que los trabajadores para detectar cuando el sistema productivo está afectando el medio ambiente.

3. COMPROMISO CON EL CAMBIO TRANSGRESOR

Virginia Vargas Valente

La publicación *Trabajo digno. Propuesta decididamente utópica* nos trae la reflexión de Denis Sulmont desde las cuatro últimas décadas del siglo pasado hasta las dos décadas del siglo XXI. En esta recopilación, es necesario un reconocimiento indispensable a Carmela Vildoso por su aporte a la sistematización de esta historia.

Este acercamiento al pensamiento y aporte de Denis Sulmont es un tributo a su reflexión pionera, así como a las historias de lucha del movimiento obrero en sus diferentes momentos, lugares y circunstancias.

En ese sentido, es un libro vital, porque nos evidencia una trayectoria de vida y de compromiso con el cambio transgresor. Esta

ha sido siempre la característica y el aporte de Denis, su reflexión viene de su compromiso con las luchas de los trabajadores y las trabajadoras, y, más extensamente, con una utopía de cambio que se orienta a la igualdad y a la libertad. Es el recorrido de una historia vivida. Desde mi vieja amistad con Denis, mi cariño y admiración se basa tanto en su aporte intelectual a la reflexión sobre el trabajo como por ese verbo hecho carne, en Lima, en Chimbote —el Perú profundo—, en la universidad, en los centros de trabajo donde transcurrió su experiencia. Su centro reflexivo es el trabajo, pero quiero destacar su capacidad de pensar al mundo del trabajo dentro de un contexto amplio de cambios transgresores: otras formas de saber, la conciencia ecológica, múltiples otras formas de realización humana, que acaben con el hambre y la miseria, que desarrolle otra relación con la naturaleza, la pachamama herida, como sienten los migrantes de la sierra en los trabajos mineros que tienen que realizar para subsistir. Para ello, son múltiples los campos de lucha.

La historia que nos ofrece Denis es también, por momentos, mía. Una historia de la que me siento parte. Porque, a través de su lectura, comencé a revivir historias de esas luchas, a aprender de las que no sabía. Y sobre todo confirmar el carácter pionero de la reflexión de Denis sobre el mundo del trabajo en el Perú.

Y es que los inicios de la construcción del movimiento feminista —1979 y década del 80— se dieron en una época de grandes movilizaciones obreras, mineras, campesinas, maestros y maestras, etc. Según informes de la OIT, en ese periodo, entre 1988 y 1989 fueron asesinados 19 líderes y activistas mineros. En esa turbulencia, coincidimos y apoyamos a las trabajadoras de las industrias textiles Lucy y Connel, en huelga y toma de fábrica. Ante la huelga del Sutep, que fue larga —y muy peleada— un sector

de maestros y maestras estaban en huelga de hambre indefinida. Los feminismos, recién formándose, decidieron hacer un ayuno de 48 horas como apoyo a la causa magisterial. Igualmente, están ahí los asesinatos de líderes sindicales: el de Pedro Huilca, en ese momento secretario general de la CGTP; el de Saúl Cantoral, siempre aliado, junto con Consuelo García, militante feminista que trabajaba intensamente con las mujeres en las minas a través de la institución Filomena Tomaira. La lucha de Consuelo y las mujeres mineras fue ejemplar: Las mujeres lograron no solo el reconocimiento y fortalecimiento de sus organizaciones, como los comités de amas de casa, sino también la modificación de algunas de las estructuras patriarcales de los sindicatos. En 1992, luego de haber formado la Central Nacional de Comités de Amas de Casa, fundaron la Central Nacional de la Mujer Minera y, desde allí, lograron el derecho a voz y voto en la Federación Minera.

Aunque hay pocas referencias a las mujeres trabajadoras, Denis asume algunos de los puntos críticos de esta realidad. En todas las últimas décadas, en Perú y América Latina, hay sin duda mayor ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, en diferentes profesiones y actividades. Sin embargo, como también señala Denis, su ingreso a la vida laboral se da en condiciones de desventaja. En este acercamiento es donde yo quiero profundizar.

En su visión del sindicato, que indudablemente ya no es lo que fue, Denis incorpora una visión más amplia, distante del modelo tradicional, para conectarlo a otras categorías laborales, incluyendo trabajadoras del hogar y un conjunto amplio de trabajos asalariados y no asalariados. Esta amplitud de mirada se expresa también al colocar dentro del movimiento obrero a las amas de casa. Punto central, cual es la recuperación del trabajo no solo productivo

sino reproductivo de las mujeres. Es decir, visibilizar los trabajos ocultos, que al capitalismo patriarcal (y aun a muchos trabajadores) le interesa que sigan siendo así. El cambio no se llevará a cabo tan fácilmente porque es ese trabajo doméstico, no pagado, el que sostiene las dinámicas laborales, sociales y cotidianas. También Denis aboga por promover el trabajo doméstico compartido entre mujeres y hombres. Y eso es central. Nos acerca a lo que las feministas economistas han levantado como demanda y perspectiva radical de cambio: la economía del cuidado.

Es decir, tomando los cuatro objetivos del trabajo decente, que resume Denis y que son inobjetable: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social; si estos objetivos no incorporan transversalmente el género, las mujeres, sin duda, quedan fuera. Así, la utopía del trabajo decente se vuelve un poco más ardua para las mujeres.

Y romper las desventajas de la mujer en el mundo laboral no es algo de buena voluntad. Es un giro conceptual, político y cultural que requiere de decisión y mecanismos claros como el de la conciliación entre la vida laboral y la familiar o personal. Esta ha sido una preocupación permanente desde los feminismos y asumida por la OIT, afirmando la necesidad de diseñar otro tipo de políticas, poniendo valor al trabajo no remunerado para así cuantificar el aporte de las mujeres a las cuentas nacionales.

Dos convenios de la OIT ratifican la importancia de este giro conceptual: el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Y el Convenio 111 sobre eliminar cualquier discriminación en el empleo y la ocupación. Y también el Convenio 189 de los derechos de las trabajadoras del hogar, se

ubica en esta dirección, de valorar el trabajo reproductivo pagado y no pagado de las mujeres, y reconocerlo como trabajo fundamental para el funcionamiento de la sociedad. Hacerlos reconocer y cumplir por el Estado y la sociedad es el reto permanente.

Además del conflicto capital-trabajo, Denis coloca, especialmente en la hermosa *Carta a Lea*, la urgencia de construir otra democracia, una democracia radical: plural, interrelacionada entre libertad e igualdad. Ese es un gran reto común. Levanta también dos propuestas centrales: la reducción de las horas de trabajo. Y la importancia de dar espacio y valor a la vida privada, a los afectos, al equilibrio entre el trabajo y el ocio, entre lo privado y lo público. Solo quiero añadir que, siendo acertada esta aproximación, muchas veces las mujeres trabajadoras (y todas las demás), en la vida privada están expuestas a la violencia e incluso al feminicidio. Y en la vida laboral, están expuestas a acoso sexual y acoso laboral.

La pregunta que se desprende de esta visión del mundo y perspectiva de cambio, como señalan las economistas feministas, puede resumirse en una frase: cómo reformular la organización del trabajo de forma que el trabajo responda a las necesidades de la vida y no a las necesidades del proceso de acumulación.

Una dimensión relevante en los análisis de Denis es la relación empleo y tiempo libre. Tener más tiempo libre, ¡para tener una vida que merece ser vivida! Y esto me trae una perplejidad: casi 100 años de la conquista de las 8 horas (en 1919), no solo no se ha reducido la jornada de trabajo, sino que en muchos casos ha aumentado. Esta sería una urgente lucha global.

Y muchas de estas dimensiones, situación y condición de las clases trabajadoras, de los sindicatos, en América Latina son más o menos similares. Denis habla de un Estado Mundial de Derecho... y una sociedad civil internacional que comparte los criterios básicos de libertad, igualdad y solidaridad. Sin duda hay avances, aunque como dice Denis está aún lejos el poder contar con un sistema democrático mundial. Sin embargo, ya está comenzando, a lo largo del nuevo siglo, es la sociedad civil del mundo la que está más conectada, protagonizando enormes movilizaciones y alimentando la posibilidad de Otro Mundo Posible, como lo propone el Foro Social Mundial.

4. VALÍA Y ENFOQUE DE LA MIRADA DE DENIS SULMONT AL MOVIMIENTO POPULAR EN EL PERÚ DEL SIGLO XX

Javier M. Iguíñiz Echeverría

Muy bienvenido este breve texto de Denis Sulmont y Carmen Vildoso que nos resume aspectos importantes de la obra así como de iniciativas colectivas en las que sabemos que, junto a muchos otros, ambos participaron. De paso, con sobriedad, deja traslucir la incansable trayectoria personal de Denis Sulmont. Cosas como subir a Cerro de Pasco y a las pocas horas bajar son una pequeña muestra del tipo de compromiso excepcional que hemos presenciado muchas veces. En esta nota, no vamos a resumir la sistematización; nada reemplaza la lectura del texto central. Lo que haremos es acercarnos al valor de la obra académica y organizadora de Sulmont y también a algunos aspectos del enfoque conceptual que encontramos en ella.

El trabajo académico de Denis Sulmont ha sido, es y será una referencia obligada para cualquier análisis de la sociedad

peruana que abarque el siglo XX y comienzos del actual. Con el acompañamiento de los asalariados y sus organizaciones, Sulmont contribuye también a enriquecer la historia de los procesos de liberación de diversas opresiones como las de género, racismos, regionalismos, lingüísticas, etc. Su trabajo es pieza imprescindible para adquirir una comprensión más completa, descentralizada y multidimensional, de los procesos sociales y culturales en el Perú del último siglo. Su trabajo se complementará con el análisis de expresiones culturales de las regiones densas en movilización popular durante ese siglo que serán, como las mulizas cerreñas, y otras expresiones culturales, valiosas fuentes de conocimiento de la realidad y de aprecio por el país.

Esa valía no es simplemente por la mayor o menor extensión temporal de sus estudios históricos, sino, quizá más aún, por la cercanía en muchos de sus relatos con las vidas intensamente vividas y afectuosamente tratadas de los trabajadores en determinados sectores, momentos y lugares del Perú. Nos referimos especialmente a actividades para la exportación (minería, siderurgia, harina de pescado, etc.), a periodos de organización, estudio y movilización huelguística, y a ciudades en distintos de sus capítulos de desarrollo, unas en expansión explosiva, como Chimbote e Ilo, y otras en crisis por despedazamiento y recomposición como Cerro de Pasco. Las partes 2 y 3 dan cuenta de ello. El asalariado y el constructor de ciudades, el migrante-fundador de barrios y culturas han sido bien escrutados en la obra individual y colectiva de Sulmont.

Por ello, el trabajo de Sulmont y el de muchos de quienes, como Vildoso, aunaron esfuerzos con él para hacer instituciones de formación y asesoría laboral, como las que se describen más detenidamente en la parte 4, trasciende el marco disciplinario

de la sociología. Es demasiado aséptica la expresión “método de intervención sociológica” para dar cuenta de ello. El tipo de cercanía y duración del contacto humano con el mundo de los asalariados relacionó a organizadores y formadores con diversas dimensiones de las vidas del proletariado emergente y favoreció una aproximación personal y profesional también propia de antropólogos, urbanistas, de analistas y activistas políticos, de párrocos, de editores de revistas y recolectores de archivos, en fin, de acercamiento al carácter intercultural de muchos de los peruanos más audaces de su tiempo y de las relaciones personales e institucionales que establecían.

En el caso del proceso de asalarización en el Perú parecemos estar en el final de un largo ciclo económico que, como destacó Rosemary Thorp³, comenzó a fines del siglo XIX y comienzos del XX con la expectativa de una industrialización que absorbería nuevos contingentes urbanos y rurales y que ahora, en su final, nos inquieta por la frustración definitiva de aquella expectativa y, además, por los grandes interrogantes sobre el futuro del trabajo fabril que la automatización, la inteligencia artificial y diversos experimentos de índole biológica nos anuncian. La parte 6 destaca algunos de esos interrogantes. Sin caer en “diagnósticos” tremebundos debemos reconocer que está en camino algo mucho más transformador de las vidas cotidianas que la revolución industrial y, también, que la que tocó después las costas del Perú durante el ciclo de recorrido académico y, en un buen tramo, personalmente por Sulmont. Como lo hacen explícito los autores

³ Thorp, Rosemary y Geoffrey Bertram (1985) Perú: 1890-1977. Crecimiento y políticas en una economía abierta. Lima: Mosca Azul, F.F. Ebert y Universidad del Pacífico. Parte II. 2017

en las partes 6 y 7, hoy es buen momento para reformular viejas aproximaciones al mundo laboral e incluir cuestiones sobre el sentido de las cosas. De ahí lo oportuno de esta invitación a conversar que me honra y agradezco.

En cuanto a la aproximación teórica, nos basaremos en las primeras líneas del pequeño libro. Los autores lo comienzan indicando:

Esta es la sistematización de una obra que tiene como hilo conductor la cuestión laboral y su vínculo con una opción por el desarrollo humano. En particular, el compromiso por el trabajo digno, por el trabajo como fuente de realización humana.

El libro, ciertamente, dialoga intensamente con el trabajo de Alain Touraine y la centralidad del sujeto y los movimientos sociales, pero no pretendemos dar cuenta de ello. Sulmont ha puesto ampliamente en blanco y negro sus intercambios en ese prolongado y amical diálogo. Deseamos, más bien, poner de relieve cómo entronca directamente y de varias maneras con una perspectiva humanista que proviene de otras fuentes; en concreto, con lo medular del “enfoque de las capacidades”, que define el desarrollo y la salida de la pobreza como ampliación de la libertad, cosa que se ha convertido en estas décadas en la principal base conceptual del estudio de la sociedad desde la perspectiva del denominado “enfoque de desarrollo humano”. En lo que sigue, presentaremos tres entroncamientos.

El primero, y consideramos principal, es la ya conocida centralidad de la libertad contrapuesta a la opresión propia de las relaciones asimétricas en la relación capital-trabajo, sea directamente o a través del Estado. No es necesario sumergirse demasiado en la obra y en el trabajo como organizador de

Sulmont para reconocerlo. La liberación supone lucha, muchas veces movilización, y estas están omnipresentes en todo el texto resumen entre manos. En él, se relatan logros y fracasos en ese esfuerzo multidimensional en pro de ampliar los márgenes de acción sindical y de construcción de ciudadanía.

Un segundo entroncamiento del planteamiento de Sulmont con el desarrollo humano consiste en un humanismo radical que apunta a cambiar el lugar del ser humano (desde ahí entendemos lo utópico) en la teoría. Ello supone el esfuerzo a contracorriente de sacar al trabajo desde el lado derecho de la conocida “función de producción”, esto es, desde el lado de los sacrificios humanos y los costos económicos, al lado izquierdo, el de los disfrutes y los beneficios para las personas e incluso para la economía. Estamos, por supuesto, en el tratamiento del trabajo como realización humana y no como sacrificio obligado como se asume sin mucha reflexión tras interiorizar que todo pan requiere, sin escapatoria, el sudor de la frente. El sacrificio injusto asociado tan a menudo al trabajo, no es, pues, inevitable. En la obra de Sulmont se trata así de expropiar al trabajo su aspecto de medio para instalarlo en toda la medida de lo posible en el lado de los fines. De ahí la frase sobre el trabajo y la realización humana que completa el primer párrafo del libro.

En ese sentido, el peso del sujeto en el enfoque y la narración de lo experimentado cerca de la gente en tantas décadas de trabajo, hace de la obra de Sulmont sociológica y moral. Relaciones sociales, movimientos sociales, organización y movilización social, sí, son su principal campo de preocupación; pero también, la experiencia vital y el sentido de las vidas individual y socialmente involucradas en esas relaciones nuevas, en la creación de algo desde la nada,

en el desierto de las periferias urbanas y en las nuevas empresas. Como en todo lo fundacional, lo personal y lo social se entrelazan explícitamente, están a flor de piel, porque no hay leyes de la historia o pasados logros que garanticen éxitos en el presente. Riesgos y temores, costos de oportunidad bastante claros al embarcarse en apuestas arriesgadas de localización física y compromiso social y político, interacciones imprevistas con otros culturalmente distintos tanto junto a uno como al frente en el conflicto, son ingredientes de la experiencia de muchos en Chimbote, en Ilo, etc., etc. La actividad estudiada ocurre en la empresa, pero como sociólogo, enfoca sobre todo la sociedad dentro de la empresa, pero también a la movilización organizada fuera de sus muros. Esto obliga a tomar en cuenta la historia de las instituciones y las dirigencias laborales, accidentada, a menudo rota por dictaduras y grandes crisis. Los fines, pues, orientando los medios. Más aún, si los fines no están ya en los medios, el proyecto de transformación surge fallido. La violencia no es partera para Sulmont.

El tercer entroncamiento proviene de que enfoca la problemática laboral mirando el trabajo principalmente como *actividad* humana y no como *activo*. No es fácil resistirse a la tentación de hacer lo contrario, cuando se ha hecho costumbre y no solo en la economía, convertir todo atributo humano en “capital” (humano, natural, social, cultural, etc.). En el enfoque humanista al que nos estamos refiriendo, la vida consiste más en lo que se “hace” que en lo que se “tiene”, y en cómo “están” más que en cómo “se sienten” las personas y los grupos. La centralidad de la narración y el análisis está en los procesos en que están involucrados los asalariados y pobladores, hombres y mujeres, hasta poco antes (de migrar) extraños entre sí y luego, camaradas de inimaginables aventuras... hasta que la explosión urbanística, el avance de la edad, las crisis

económicas, y las políticas antilaborales engulleran a muchos en procesos sociales fuera de control y los atomizaran. La mirada al empresario es, consecuentemente, también como actor más que en cuanto dueño. La empresa es el lugar de la acción más que una entidad jurídica y propietaria de activos, de transacción entre capitales. El microempresario, igual, es el sujeto que ejerce una actividad.

Resulta especialmente difícil resumir un periodo tan intenso de la historia del Perú. Si más de tres cuartos del siglo recorrido por los estudios de Sulmont han sido plenos de rupturas de régimen político, y de represiones, durante el tiempo en el que los autores de esta sistematización han participado personalmente en el proceso social, el sindicato y la empresa han vivido una experiencia sumamente accidentada, llena de reformas tan radicales como pendulares, rota por dictaduras y luchas por el retorno a la democracia, y por enormes crisis productivas e inflacionarias.

Para concluir, en estas breves notas hemos terminado apuntando o aludiendo a tres aspectos de la sistematización de la obra de Sulmont que nos ofrecen Denis Sulmont y Carmen Vildoso. A la importancia del trabajo académico del primero de ellos, que se resume y ordena en este pequeño libro, y al contenido profundamente humanista presente en el enfoque conceptual asumido hay que añadir la labor organizadora e inspiradora del autor en las diversas instituciones creadas para acompañar con gran iniciativa al movimiento popular del último medio siglo en el Perú.

CAPÍTULO V TEXTOS ESCOGIDOS

Presentamos cinco textos como una pequeña muestra de los temas abordados por Denis Sulmont. Éstos son:

1. Autores clásicos. El sentido del trabajo
2. El movimiento sindicalista merece respeto
3. La juventud en Chimbote
4. Movilización sindical y regional por la educación (los casos de Huanzalá y Minas Canaria)
5. Economía y Sociología de la empresa en el Perú (extractos)

El primero de ellos es un insumo de la reflexión sobre el sentido del trabajo, disponible sólo virtualmente. El segundo, un breve artículo escrito en 1988, responde a una coyuntura de represión y violencia contra el movimiento sindical. El tercero, sobre la juventud en Chimbote, corresponde a un capítulo de la tesis de doctorado de Denis Sulmont.

Los últimos dos textos han sido elaborados en coautoría con colegas de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú y publicados por esta Universidad.

Se trata de un capítulo de libro “*Vetas de Futuro, Educación y cultura en las minas del Perú*”, escrito con Marcel Valcárcel en 1993 y -finalmente- en el marco del estudio de la problemática empresarial, se incluyen extractos de un artículo publicado por Denis Sulmont y José Távora en 1994.

Agradecemos a los coautores, así como al Fondo Editorial de la PUCP en el caso de “Vetas de Futuro” y a Gonzalo Portocarrero y Marcel Valcárcel en su calidad de editores del libro publicado en ocasión del XXX aniversario de la Facultad de Ciencias Sociales por el permiso otorgado para la reproducción parcial de las respectivas publicaciones.

Para una visión integral de la obra de Denis Sulmont, felizmente, contamos con: <http://leasulmonthaak.wixsite.com/antologiadenis>

SELECCIÓN DE TEXTOS / TEXTO 1
ACERCA DEL CONCEPTO DEL TRABAJO
AUTORES CLÁSICOS

DENIS SULMONT

El presente texto forma parte de la Carpeta El Sentido del Trabajo, Sección III “Reflexiones sobre el sentido del trabajo” según el ordenamiento contenido en: <http://leasulmonthaak.wixsite.com/antologiadenis>

Esta Sección III Reflexiones sobre el sentido del trabajo incluye: Introducción; Aproximación básica al concepto del trabajo; Libertad, igualdad y teoría de la justicia social; Autores clásicos; División del trabajo y la cooperación; La racionalidad económica del trabajo; El trabajo entre la necesidad y la libertad.

Algunos de estos textos están publicados en la revista Debates en Sociología, en los N° 15, 1989 y N° 16, 1991, lo que no ocurre con el siguiente, que resulta complementario a éstos, en el cual se ha mantenido la numeración original.

II.1 ADAM SMITH Y LA FÁBRICA DE ALFILERES

Reconocido como padre de la economía política moderna Smith es originario de Glasgow en el Norte de Inglaterra, allí donde empezó la revolución industrial.¹ Entre sus aportes, cabe resaltar su teoría del valor basada en el trabajo.

¹ Las obras básicas de Adam Smith son: 1) Teoría de los sentimientos morales (1759), e Investigaciones sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones (1776).

Smith trata de explicar el formidable potencial de desarrollo de la riqueza en Inglaterra y en el mundo a partir de la expansión del comercio y de la división del trabajo. Considera el trabajo humano como esencial en la producción de valor y subraya la importancia de la división del trabajo como modo de desarrollo de las capacidades productivas de las naciones.² Observa que la contribución de cada trabajador aislado es muy reducida. En cambio, si el trabajo se organiza en base a la especialización de tareas y una adecuada coordinación, puede adquirir una fuerza muy grande. Smith ilustra su argumentación tomando el caso de una manufactura de alfileres.

A partir del ejemplo de una manufactura de alfileres, Smith muestra las ventajas de asignar a cada trabajador tareas elementales (enderezar un alambre, cortarlo, afilarlo, aplanarlo, etc.). La subdivisión del trabajo permite aumentar la destreza y el ritmo de trabajo de cada trabajador, ahorrar tiempo que suele perderse al pasar de una tarea a otra, y concebir herramientas adaptadas a tareas específicas. Permite reducir el costo global de la fuerza de trabajo, contratando sólo a trabajadores con escasos niveles de calificación.

La división del trabajo implica una diferenciación de intereses y una multiplicación de las relaciones de intercambio. Smith se interroga sobre la manera cómo los intereses particulares pueden armonizarse con el bien común. Critica las reglamentaciones que considera muy costosas; en cambio, resalta la virtud del mercado, como la forma más práctica y sencilla de armonizar intereses y facilitar los intercambios cotidianos. Gracias a la “mano invisible”

² Al incorporar el trabajo como fuente de valor, Smith critica el mercantilismo que asociaba la riqueza a la abundancia de dinero (metales preciosos).

del mercado, la búsqueda del provecho propio contribuye a alcanzar el bienestar común.

“Todo individuo –escribe Smith- trata de emplear su capital de tal forma que su producto tenga el mayor valor posible. Generalmente, ni pretende promover el interés público ni sabe cuánto lo está promoviendo. Lo único que busca es su propia seguridad, sólo su propio provecho. Y al hacerlo una mano invisible le lleva a promover un fin que no estaba en sus intenciones. Al buscar su propio interés, a menudo promueve el de la sociedad más eficazmente que si realmente pretendiera promoverlo.” (Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones, 1776).

II.2 EL TRABAJO EN HEGEL

Para Hegel, el trabajo es una mediación clave entre el hombre y la naturaleza. Retoma ideas de Kant (en su relación con la naturaleza, el hombre superando el estado natural y se crea a sí mismo mediante su razón y libertad) y de Fichte (relación entre el yo y el no-yo).

En sus primeros escritos (cursos de Iena, 1805-1806), dedica una atención especial al trabajo. Entiende el trabajo como un proceso mediante el cual el sujeto sale de sí mismo para concretar su existencia (“reconocimiento”). Mediante el trabajo el sujeto abstracto se vuelve concreto. El sujeto se enfrenta a una naturaleza inorgánica exterior a sí mismo. Mediante el trabajo, da forma a la naturaleza, la hace suya y se realiza como sujeto concreto. El hombre trabaja para satisfacer sus necesidades y las necesidades de los demás.

El trabajo se descompone y socializa. La división social da lugar al trabajo abstracto. La fuerza de trabajo del hombre puede ser reemplazada por la máquina. El hombre puede retirarse del trabajo

y sustituir a su actividad la de la naturaleza exterior. El trabajo humano puede ser reducido a tareas parcelarias, sin inteligencia. El trabajo es grandeza, pero también precariedad.

En *Fenomenología del espíritu* (1807) Hegel subraya la significación positiva del trabajo.

Sitúa el significado del trabajo en la dialéctica de la relación entre señor y siervo. El señor que goza de las cosas transformadas por el trabajo, no conoce las cosas y la naturaleza sino indirectamente, por el intermediario del siervo. El siervo, por su parte, está directamente confrontado a las cosas y la naturaleza. El señor no las conoce sino para destruirlas, consumiéndolas. En cambio, el siervo transforma, no efectúa una simple negación. El siervo “forma” el objeto que trabaja, algo de sí queda.

El trabajo es una etapa crucial de la constitución de sí-mismo. Es ex-presión del hombre. El trabajo, al igual que el lenguaje, introduce a la cultura. Exterioriza el hombre, entrega algo de sí disponible para el otro. Privar al hombre del trabajo, como privarlo de la palabra, es arrancarlo del lugar del “reconocimiento” que rige la conciencia de su identidad y la expresión de su libertad.

En la *Filosofía del Derecho* de 1821, Hegel reúne los elementos de su reflexión sobre el trabajo, relacionándolo con análisis de la vida social concreta y la historia. Distingue entre tres esferas de sociabilidad: la familia, la sociedad civil y el Estado. La familia es el ámbito de vida social inmediata y natural y el Estado es el más genérico. Entre ambos, la sociedad civil está conformada por individuos independientes, ligados entre sí por contratos. Es la sociedad que constituimos recurriendo a los demás para satisfacer nuestras necesidades. El trabajo juega un papel fundamental en

el sistema de intercambio que se construye en la sociedad civil a partir de las necesidades y los medios para satisfacerlas.

Hegel se preocupa de la degradación que empieza a afectar el trabajo en la sociedad industrial. Hegel se preocupa de la degradación que empieza a afectar el trabajo en la sociedad industrial moderna. No vislumbra en qué dirección podría reencontrarse una humanidad de trabajo

II.3 EL ENFOQUE DEL TRABAJO EN EL PENSAMIENTO DE CARLOS MARX: METAMORFOSIS DE LA NATURALEZA Y DEL HOMBRE

Jean-Yves Calvez en su libro *El pensamiento de Carlos Marx* ofrece una aproximación sobre concepto del trabajo en Marx. La reflexión de Marx sobre el trabajo está desarrollada sobre todo en los *Manuscritos* (1844) y el tomo I del *Capital* (1867). Parafraseando el análisis de Marx, Calvez señala:

“El hombre en sí desempeña con la naturaleza el papel de una potencia natural. Las fuerzas de que su cuerpo está dotado, los brazos y las piernas, la cabeza y las manos, las pone en movimiento con el fin de asimilarse materias dándoles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa mediante este movimiento sobre la naturaleza exterior y las modifica, modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que dormitaban en el (...).

La obra exige en toda su duración, además del esfuerzo de los órganos que actúan, una atención sostenida, la cual no puede resultar a su vez más que una tensión constante de la voluntad. Más allá del instinto se da aquí la conciencia y la memoria (...).

El trabajo se presenta, pues, como una actividad compleja y rica, Marx lo analiza en tres elementos: la actividad personal del hombre o trabajo propiamente dicho (acto subjetivo), el objeto sobre el cual actúa el trabajo (acto objetivo) y el medio por el cual actúa (aspecto instrumental, mediador).

El objeto del trabajo es la naturaleza entera tal y como se le presenta al hombre. El primer trabajo y el más esencial consiste en separar un objeto de la naturaleza: “así ocurre con el pescado, al que la pesca saca de su elemento vital, el agua; con la madera derribada en la selva primitiva; el mineral extraído de su filón”. Hay evidentemente objetos de trabajo más elaborados menos inmediatos pero la actividad que se ejerce sobre ellos sigue siendo parecida.

Pero el hombre no se contenta mucho tiempo con recoger, con arrancar con sus manos. En cuanto que ya no puede satisfacer la actividad segregadora primitiva aparece el medio de trabajo, elemento mediador por excelencia (...).

Si bien el trabajo no es directamente responsable de la alienación social, es en cambio uno de los fundamentos de la constitución de la sociedad. El papel que desempeña en la mediación entre el hombre y la naturaleza se le añade el papel de mediación social. Mi necesidad se satisface mediante el producto de tu trabajo, y tu necesidad se satisface mediante mi producto, esta primera mediación social, aparece en cuanto hay intercambio entre los hombres, o sea, en cuanto aparece la vida económica. (...)

Carlos Marx en su primer tomo del Capital, subraya esta relación entre el trabajo y transformación de naturaleza por el hombre.

El trabajo: Relación entre el hombre y la naturaleza

Marx

El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad: los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina. Aquí, no vamos a ocuparnos, pues no nos interesan, de las primeras formas de trabajo, formas instintivas y de tipo animal. Detrás de la fase en que el obrero se presenta en el mercado de mercancías como vendedor de su propia fuerza de trabajo, aparece, en un fondo prehistórico, la fase en que el trabajo humano no se ha desprendido aún de su primera forma instintiva. Aquí partimos del supuesto del trabajo plasmado ya bajo una forma en la que pertenece exclusivamente al hombre. Una araña ejecuta operaciones que semejan a las manipulaciones del tejedor y la construcción de los panales de las abejas podría avergonzarse, por su perfección, a más de un maestro de obras. Pero, hay algo en que el peor maestro de obras aventaja, desde luego, a la mejor abeja, y es el hecho de que, antes de ejecutar la construcción, la proyecta en su cerebro. Al final del proceso de trabajo, brota un resultado que antes de comenzar el proceso existía ya en la mente del obrero; es decir, un resultado que tenía ya existencia ideal.

El obrero no se limita a hacer cambiar de forma la materia que le brinda la naturaleza, sino que, al mismo tiempo, realiza en ella su fin, fin que él sabe que rige como una ley las modalidades de su actuación y al que tiene necesariamente que supeditar su voluntad. Y esta supeditación no constituye un acto aislado. Mientras permanezca trabajando, además de esforzar los órganos que trabajan, el obrero ha de aportar esa voluntad consciente del fin a que llamamos atención, atención que deberá ser tanto más reconcentrada cuanto menos atractivo sea el trabajo, por su carácter o por su ejecución, para quien lo realiza, es decir, cuanto menos disfrute de él el obrero como de un juego de sus fuerzas físicas y espirituales.

(Marx, El Capital, FCE, 1957, tomo I: página 130)

El trabajo tiene que ver con el desarrollo de la capacidad productiva, obtenida mediante la combinación del uso de herramientas y máquinas, así como la división y la organización del trabajo. El trabajo implica no solo la creación de obras, supone además el control sobre ellas.

La actividad del trabajo no responde sólo a necesidades individuales, implica a su vez la realización de obras de alcance colectivo tales como los grandes sistemas de riego, edificaciones religiosas y militares, etc. El trabajo se inserta en modos de producción y en modelos de desarrollo.

El trabajo es un proceso que va más allá del ciclo vital de cada hombre, como ocurre con los constructores de catedrales.

El trabajo está atravesado por relaciones de poder, relaciones entre dirigentes y dirigidos, y relaciones entre clases sociales. El

trabajo no se puede entender sin articular necesidad y libertad, supervivencia y creación, enajenación y liberación.

El trabajo es fuente de riqueza, pero no es la única fuente. La riqueza tiene un padre que es el trabajo y una madre que es la naturaleza.

Chenu y la teología del trabajo

Según Chenu la intuición de Marx fue constatar que el trabajo que debía ser fuente de dignidad termina siendo causa de alienación la paradoja reside en que el trabajo contiene un enorme potencial de liberación, dominio y comunión humana, pero su liberación en el mundo contemporáneo genera lo reverso: una nueva esclavitud, una atrofia intelectual, cultural y humana. La teología del trabajo de Chenu conjuga el aporte de Santo Tomás con el de Marx y Heidegger, introduce una dimensión ecológica, una destrucción implacable del medio ambiente. Plantea combinar la exaltación de las posibilidades de dominio del hombre sobre su natural con una relación de “intimidad” entre el hombre y este entorno. El hombre se perfecciona a si mismo en el trabajo, genera una cultura, un humanismo del trabajo. Mediante el trabajo el hombre humaniza el mundo.

Chenu enfoca al hombre como artífice y como causa segunda, define al hombre como colaborador de Dios. Es el propio Dios quien confía al hombre un universo inacabado.

Marcuse

Para Marcuse el trabajo permite al hombre situarse en el mundo, transformarlo y darle sentido. Propone una interpretación

existencialista. Asumiendo una perspectiva hegeliana Marcuse ubica el trabajo como una praxis de la realidad humana en el mundo.

En el proceso del trabajo el hombre encuentra algo otro y se asigna la tarea de transformar y lo lleva a la tarea de objetivizarse a sí mismo. Esta interpretación echa algunas luces sobre las características del trabajo humano.

El trabajo y el Tiempo: Philippe Zarifian

El acercamiento al trabajo significa confrontar dos perspectivas profundamente diferentes de las del tiempo. El tiempo espacializado y el tiempo devenir. El primero no dejamos de utilizarlo bajo la forma de sucesión de segundos, minutos, horas, tiempo que domina e impone una disciplina y la fuerza del cálculo. Velocidad, disciplina, cálculo se traducen para Zarifian en rendimientos y horarios. El tiempo devenir impone el tiempo de las mutaciones cualitativas de los procesos de cambio, la relación entre el presente y el futuro, la memoria, tener tiempo para trabajar bien, para aprender y cooperar, para pensar lo que se hace y desplegar sentido. La acción en el tiempo devenir rechaza la dictadura del tiempo espacializado.

Zarifian, propone un retorno crítico a Marx, “Su pensamiento es ampliamente desconocido y caricaturizado”

II.4 Hannah Arendt. La vida activa: labor, trabajo y acción

Hannah Arendt para referirse al proceso de la existencia humana, introduce el concepto de vida activa. La vida activa designa a su vez lo que llama labor, trabajo y acción.

Toda actividad requiere de cierta destreza, tanto cocinar, limpiar, escribir un libro o construir una casa. La distinción no se aplica a diferentes actividades, sino que solo señala ciertos grados y calidades en cada una de ellas.

La labor es la actividad correspondiente al proceso biológico del ser humano. Laborar significa estar sometido a la necesidad de satisfacer las necesidades vitales, Arendt escribe: “La actividad de laborar se distingue de la actividad trabajo, porque el resultado del esfuerzo (...) está motivado por el impulso de mantener la propia vida”. (La condición humana).

Para Arendt la actividad trabajo es entendido como un proceso de transformación del mundo. El trabajo es lo que corresponde a lo no natural de la existencia del hombre. Proporciona un “mundo artificial”, mundo que sobrevive y trasciende a las vidas humanas individuales, convirtiéndose a la vez en una medida de permanencia y pluralidad.

El tercer componente de la vida activa, según Arendt, es la acción. La acción es la única actividad que se da entre los hombres sin la mediación de cosas o materias. La acción está ligada a la pluralidad del mundo humano. Supone la comprensión de que cada hombre tiene algo en común con los otros hombres y a la vez es único en el mundo. La acción se refiere a la vida social y a la política.

Para Arendt estas tres actividades están íntimamente relacionadas con el proceso vital de la existencia humana: el nacimiento y la muerte.

Respecto a la idea de emancipación del hombre y su relación con el “trabajo” y la “labor” Arendt señala:

La esperanza que inspiró a Marx y a los mejores hombres de los varios movimientos obreros -la de que el tiempo libre emancipará finalmente a los hombres de la necesidad, se basa en la ilusión de que la fuerza de la labor, no puede perderse, y nutre automáticamente a otras actividades «más elevadas».

Cien años después sabemos que el tiempo de ocio siempre se gasta en el consumo, y cuanto más tiempo le queda libre, más ávidos y vehementes son sus apetitos. Que estos apetitos se hagan más adulterados, de modo que el consumo no quede restringido a los artículos de primera necesidad, sino que por el contrario se concentre principalmente en las cosas superfluas de la vida, no modifica el carácter de esta sociedad que contiene el grave peligro de que ningún objeto del mundo se libere del consumo y de la aniquilación a través de éste.

Desde fines del siglo XX asistimos a un conflicto entre las diversas concepciones del trabajo: El trabajo entendido como actividad alienada. El trabajo entendido como factor de producción y acumulación. El trabajo como sistema de distribución de ingresos, derechos y protección. Y finalmente el trabajo como forma de auto-realización humana.

El trabajo no es el único fin de la humanidad; no es el único medio que da sentido a la existencia humana. El sentido de la vida proviene de la contemplación, de la amistad, de la libertad y el actuar comunicacional.

SELECCIÓN DE TEXTOS / TEXTO 2
EL MOVIMIENTO SINDICALISTA MERECE
RESPECTO¹

Denis Sulmont 1988

Incluido en <http://leasulmonthaak.wixsite.com/antologiadenis/en-blanco-c16lp> dentro del Eje Los Trabajadores en la historia, IV. Las luchas sindicales y populares en el Perú (1960-1980)

El viernes 22 de octubre de 1988, un gerente de una conocida empresa limeña disparó con su revólver y asesinó a un dirigente sindical en una discusión sobre el cambio de puesto de un trabajador. Ese mismo día, la policía allanó el local de la Federación Minera, deteniendo a más de 20 personas, entre dirigentes, asesores y secretaria; y apareció en El Peruano el Decreto Supremo 016 que declara en estado de emergencia la actividad minera: “... *las Empresas Mineras quedan facultadas a resolver el vínculo laboral del personal que incurra en cualquier modalidad de paralización que sea calificada ilegal...*” Llegaron estas noticias cuando estaban aún frescas las imágenes televisivas del paro nacional del 13 de octubre, mostrando conocidos dirigentes sindicales nacionales arrodillados contra la pared del local de la Federación de Luz y Fuerza, tratados como si fueran terroristas.

No puedo dejar de ligar todos estos hechos. Siento a la vez indignación y preocupación. Está en juego algo que tiene que ver

¹ Publicado en el Diario la República, el 30 de octubre de 1988.

con mis más profundas convicciones: la **dignidad del trabajador**. No es posible construir un país sin valorar el trabajo y respetar los derechos de quienes son la principal fuente de la riqueza (así lo dice nuestra Constitución). ¿Cómo vamos a combatir la barbarie violentista sin garantizar a todos el derecho a organizarse, a ser representados, a fiscalizar, a reclamar, a negociar?

La situación actual me hace recordar lo que pasó después del paro nacional de 1977. El gobierno militar de Morales Bermúdez facultó a las empresas para despedir a miles de dirigentes sindicales. En la Primera Conferencia Nacional de Trabajadores de 1985, el mismo Morales Bermúdez, entonces candidato a la Presidencia de la República, reconoció públicamente que había sido un error: ¿Qué se ganó con tamaña represión? No se llegó a quebrar al movimiento sindical, pero sí se lo desgastó; se arrinconó a los trabajadores frente a la crisis, se les desestabilizó y empobreció; se permitió que el ingreso nacional correspondiente al trabajo asalariado disminuya de manera alarmante, en favor de los beneficios de las empresas. ¿A qué sirvió eso? ¿A incrementar las inversiones? ¿A modernizar las empresas y hacerlas más productivas? ¿A resolver el problema de la deuda externa? ¡NO! Sólo sirvió para que los ricos sean cada vez más ricos, y los pobres (incluyendo la mayoría de los asalariados), cada vez más pobres; sirvió para que la desigualdad social se profundice de manera inaceptable; sirvió para que los jóvenes trabajadores no puedan defenderse en un sindicato. También pienso que sirvió para abonar el camino senderista.

Las consecuencias que pueden derivarse de una represión al movimiento sindical son aún más graves. No sólo se trata de defender la economía vital de los asalariados, si no su **fuerza democrática**.

Hace unos pocos años, vino a Lima el destacado laboralista, el Dr. Del Buen, inspirador de la constitución española actual. Exponiendo sus planteamientos hacía la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los derechos básicos que garantizan todos los demás derechos del trabajo? su respuesta era: el **derecho de organización** y el **derecho de huelga**; una respuesta que suena muy sindical, pero que merece profunda reflexión.

El sindicato y la huelga constituyen factores decisivos de fuerza social de los trabajadores: una fuerza que no nace ni del fusil ni del dinero, sino de la condición del productor, del trabajo y de la solidaridad humana. Negar los derechos sindicales, es negar los derechos fundamentales de una sociedad (llámesela capitalista o socialista) y cerrar las puertas a una solución democrática a las crisis; es abrir el camino al apartheid social de los trabajadores, a la desestructuración social y la guerra sucia. A eso lleva las políticas de desprotección laboral y de precarización del empleo que pregonan los neoliberales. La represión contra el movimiento sindical prepara el terreno.

La represión antisindical se ha vuelto sistemática y está acompañada de una política deliberada de **desprestigio** y **satanización** de la organización sindical. Se quiere **humillar** y **amedrentar** a sus dirigentes. Una forma de hacerlo es vincularlos con el terrorismo.

Esta táctica no es nueva. ¿Cuántas veces, en los últimos años, importantes dirigentes sindicales fueron apresados, falsamente acusados de terroristas? ¿Cuántas reuniones sindicales fueron prohibidas por los estados de emergencia? La responsabilidad en ello de quienes provocan la guerra sucia es terrible.

Veamos qué pasó durante el paro nacional del 13 de octubre de 1988. Un día antes, la policía apresó a unos 60 líderes sindicales y populares reunidos en el Municipio de Ate Vitarte, afectando justamente a quienes luchan desde las organizaciones democráticas en esta zona convulsionada por el senderismo. El mismo día, las fuerzas del orden, además de estrenar sus nuevas tanquetas y gases y arremeter contra toda protesta, sin respetar ni si quiera a los parlamentarios, impidieron la realización de la conferencia de prensa convocada por la CGTP en el local de Luz y Fuerza, y armó todo un operativo ante las cámaras de televisión para involucrar a más de 20 dirigentes sindicales allí reunidos en asuntos terroristas; se exhibió volantes, material explosivo, etc. La patraña fue burda, pero allí quedaron las imágenes, profundamente difundidas por todos los canales de televisión como información central del paro; los medios de comunicación se prestaron a este juego; no informaron de la conferencia de prensa que la CGTP dio después en el local de la Federación Gráfica. No se habló de la plataforma de lucha que contiene las exigencias del movimiento sindical.

Unos días después, el propio Presidente de la República tuvo que aclarar que Pedro Huilca, uno de los apresados, líder de la Federación de Construcción Civil y vicepresidente de la CGTP, no era terrorista. Pero el mal estaba hecho, afectando a uno de los más importantes representantes de la clase trabajadora del país.

Ahora, con la huelga minera, la política de represión y desprestigio antisindical continúa; luego del allanamiento del modesto local de la Federación Minera (se llevaron el mimeógrafo y el teléfono), los dirigentes nacionales están perseguidos a lo largo y ancho del país. Nuevamente, se usa contra ellos las acciones perpetradas por Sendero Luminoso, las amenazas del Comando

Rodrigo Franco, y otros especialistas de la guerra sucia, es obvio que la voladura de instalaciones de CENTROMIN, y los asesinatos de un dirigente sindical y de un trabajador, como ocurrió en La Oroya y Morococha, son crímenes que merecen el más decidido repudio de los trabajadores y de la ciudadanía en general, afectan directamente al movimiento sindical y no deben ser usados en su contra.

Los reclamos de los trabajadores, para decir lo menos después del paquetazo, son justificados. El propio presidente de la CONFIEP reconoció que había que incrementar las remuneraciones; Alan García y Armando Villanueva reconocieron el derecho de los mineros y se comprometieron a negociar su pliego único nacional expresión de una alternativa global y responsable del sindicalismo ante la crisis. Ahora, el poder del dinero, de la fuerza represiva, y del chantaje terrorista pretende bloquear toda negociación, y excluir a los dirigentes sindicales de la vida democrática del país.

No podrá construirse un proyecto nacional si no se respeta la dignidad de los trabajadores. Sus derechos son los de la vida humana y de la sociedad. La actual estrategia represiva crea un clima de odio antisindical muy pernicioso. Este clima es él que contribuye a explicar el disparo de un gerente exaltado contra un obrero que asume su modesta pero decisiva labor de representación y de reclamo.

SELECCIÓN DE TEXTOS / TEXTO 3 LA JUVENTUD EN CHIMBOTE

Denis Sulmont

El presente texto corresponde al Capítulo 9 de la Tesis “Boom Chimbote” (1969). La traducción que existe del francés al español no ha sido motivo de una segunda revisión por parte de su autor. Este capítulo expone lo que implica ser jóvenes en Chimbote, entrelazado a la experiencia migrante, sus horizontes profesionales y sus vivencias en esta urbe. La numeración de las notas a pie de página proviene del original.

3.1. JUVENTUD – LOS RECIÉN LLEGADOS.

Después de haber analizado la acción social de los recién llegados en Chimbote, y los movimientos sociales en esta ciudad en pleno “boom”, quisiéramos considerar en especial a un elemento que nos parece central; el Joven. En efecto, no sólo la mayoría de los migrantes a Chimbote son jóvenes, sino que, tomando como ejemplo este centro industrial y urbano del Perú puede decirse que los migrantes, los recién-llegados son esencialmente los jóvenes. Esto presenta un gran interés para nuestro análisis, y a pesar de nuestras limitaciones –ya que se trata de observaciones todavía muy incipientes- queremos plantear esta problemática social.

Tratemos primero de precisar lo que entendemos por jóvenes. Es difícil establecer una clasificación por edad, a menos que sea muy

amplia e incluya a los de 15 y 16 años junto con los de 22 a 25. Más adecuado sería hablar de “generación”, de “nueva generación” lo que coloca a los jóvenes en la historia, agrupándolos en una misma fase histórica¹. Pero esta generación de nuevos jóvenes se expresa durante el transcurso de su desarrollo fisiológico y psicológico, o sea esencialmente durante su maduración sexual y personal, a través de una crisis más o menos importante, que sigue a otras crisis como el complejo de Edipo o la pubertad. Lo que nos interesa es la significación social de estas crisis, de estas rupturas; por lo demás, se halla estrechamente ligada a una significación psicológica personal.

Definiremos pues a estos jóvenes como seres esencialmente en ruptura y en proyecto, que se sitúan entre un ambiente familiar y adulto dominante, del que se alejan progresivamente o que rechazan, y un porvenir profesional y social al que aspiran, a partir de sus diferentes contextos socio-históricos.

La juventud es una fase histórica del ser humano, en que toma posesión de sus facultades personales, físicas, afectivas y mentales. Es un momento favorable a las rupturas sociales, a la rebeldía, al desprendimiento de lazos familiares y locales, y a la elaboración de proyectos de futuro.

En Chimbote la condición de joven-adolescente, se cruza con la de migrante y la de cholo. Esta comparación nos parece muy importante: el migrante, el Cholo, (aun cuando tenga 30 ó 40 años), efectúa una ruptura y se sitúa dentro de un proyecto.

¹ La generación es “la localización del hombre en la historia” (K. Mannheim), “una comunidad de destino” (Heidegger).

Esta analogía tiene sin embargo límites; no se puede disociar a la juventud de las nociones de generación y de madurez. Por eso se puede hablar de “jóvenes cholos” de migrantes jóvenes o de Cholos y migrantes de más edad como de una generación pasada.

Es necesario asociar la idea de juventud con la de madurez, de afirmación de la personalidad social, no como algo acabado y localizada en el tiempo, sino en el sentido de un inicio. Esto nos lleva a re-examinar la noción de “adulto”, que implica la referencia a una sociedad estable y determinante, como señala Georges Lapasade².

Si resulta pues difícil diferenciar claramente la acción de los jóvenes, de la de los cholos y de la de los migrantes y recién llegados en general, podríamos afirmar, que la juventud representa el punto álgido. Por el hecho de su vitalidad incipiente y de su mayor disponibilidad social, (son todavía solteros y no tienen hijos, no tienen aún un oficio), los jóvenes son más favorables a los nuevos movimientos sociales que encuentran en ellos su lugar de cristalización. Los jóvenes se sitúan en una evolución histórica; se ven confrontados con la movilidad y los movimientos de sus

² En su Ensayo sobre el Hombre Inacabado: La entrada en la Vida (1963), Lapasade había optado por un perpetuo re-examen del hombre en las sociedades industriales, de su madurez continua, asumiendo que se hallaba inconcluso. Se trata de una visión que corresponde a una sociedad creadora, que por su trabajo y su acción social se libera de alienaciones y define su propio porvenir. La reflexión de Lapasade sitúa al interior de una sociedad industrial avanzada que se halla en crisis o en movimiento; es necesario especificarla más en el caso de una sociedad que se halla “en cambio total”, como la del Perú. Pero la problemática sigue siendo la misma, sino que los conflictos y las rupturas se refieren generalmente a la supervivencia, o a la dignidad humana más elemental.

mayores, pero ellos los estabilizan o los re-activan, los revitalizan o los rechazan.

Para captar el sentido de la acción social de los jóvenes en Chimbote, tomaremos como punto de partida, de un lado las relaciones con su ambiente original, y de otro, su entrada en el complejo industrial y urbano. Retomamos así, a nivel de la juventud, el análisis que hemos tratado de hacer con relación a los migrantes.

3.2. CONTINUIDAD, RUPTURA Y MOVILIDAD.

Las relaciones de los jóvenes de Chimbote con su ambiente original tienen distinto sentido según la naturaleza de la vida social y de los movimientos de movilidad existentes. Las diferencias existirán principalmente si se trata de una comunidad tradicional, o en movilidad; de un ambiente de emancipación individualista o de promoción social, o de un medio que está integrado en una clase. Asimismo, debe tenerse en cuenta las condiciones materiales de la familia a la que pertenece el joven y que pueden determinar conductas diferentes según este disponga o no de dinero, de alojamiento, de alguna ayuda, etc.

Es difícil determinar en un contexto social en pleno “boom” como el de Chimbote, si los jóvenes no hacen más que seguir, o si son ellos quienes arrastran a sus padres y a sus mayores. En realidad, al interior de la ciudad se trata de una acción conjunta y recíproca. Y si, tal como lo hemos sugerido, domina la emancipación individualista, los violentos conflictos generacionales tienen lugar no en Chimbote, sino en el lugar de emigración. Del mismo modo, al interior de una comunidad en movilidad en una barriada, los

jóvenes que adquieren más fácilmente una educación y un oficio están haciendo realidad de algo que sus padres deseaban para ellos. Así, jóvenes y menos jóvenes interactúan, y los conflictos generacionales están dominados por aspiraciones comunes que los hacen estallar.

Precisemos estas observaciones, analizando los distintos tipos de juventud que hay en Chimbote, según el modo de desapego que muestren en relación a su ambiente original.

3.2.1. Los jóvenes retraídos.

Encontramos en primer lugar a jóvenes que viven en las zonas de repliegue urbano, en las barriadas más marginales, (pensamos en los jóvenes que conocimos en Villa María), donde existen comunidades a la vez tradicionales y en movilidad. Aquí el desapego rara vez se convertirá en ruptura. Al migrante joven le seguirá su familia, lo mantendrán parientes o amigos en quienes encontrará ayuda. En lo posible, se le estimulara para que asista a la escuela. Estos jóvenes cuentan igualmente con el apoyo de sus “compadres” para conseguir un trabajo ocasional, y más adelante, una casa. Muchos se saben destinados a seguir el oficio de sus padres, a quienes ayudan por el momento; comparten los problemas de su vida actual, y a menudo viven las diarias angustias de una vida miserable. Es preciso, pues, que busquen “cachuelos”, y muy temprano empiezan a ejercer diversos empleos parásitos en las calles: venden botellas, fruta, periódicos, chucherías... En general se ve a mujeres, pero no es raro que muchachos adolescentes hagan estos trabajos “de mujer”. Puede hablarse en este caso de “jóvenes retirados”; el mundo de la adolescencia y la cultura de la juventud no existen para ellos sino como sueño imposible, propio de las

películas que gustan. No comprenden la agitación de los otros jóvenes, y, en general de lo que se plantean problemas fútiles, de los que discuten, reivindican, en tanto que ellos tienen que arreglárselas como pueden para vivir ellos y sus familias.

3.2.2. Adolescencia chola y adolescencia occidental-criolla.

Esta situación puede evolucionar de manera distinta con ocasión de una crisis, de un desplazamiento o de una aventura amorosa si el joven está orientado hacia el cambio. Puede querer romper con su familia, salir individualmente de su ambiente; esto tiene lugar sobre todo en su medio original y Chimbote congrega a estos jóvenes emancipados. En Chimbote mismo, la primera generación de jóvenes vive las solicitaciones que le presenta la descomposición familiar. Los jóvenes tratan por todos los medios de ganar dinero, buscan establecerse por su cuenta y aspiran a una promoción social el sector terciario, o hacia un puesto de prestigio como el de empleado.

Muchos de estos jóvenes adoptan conductas agresivas, fuertemente sexualizadas. El juego anómico o la reivindicación de los mayores y sobre todo de los adultos que dominan, se reproducen caricaturizados. Es esto lo que describe tan bien Mario Vargas Llosa en su libro: *La Ciudad y los Perros* cuya acción transcurre dentro del ambiente de un colegio militar. Frente al mundo desarticulado de sus familias, de su barrio, de su ciudad, los jóvenes se defienden a la vez individualmente y entre jóvenes, asumiendo las mismas actitudes que rechazan. Este mundo les presenta el ideal del “machismo”, de la supremacía sexual; por ello procuran iniciarse tempranamente en lo sexual acudiendo a prostíbulos y realizando ciertos juegos audaces. En el colegio rige la ley del más

fuerte, la disciplina ciega y la mentira. Los jóvenes tratan por ello de formar pequeños grupos solidarios para protegerse y vengarse desafiando todas las reglas; al mismo tiempo, cada uno se encuentra profundamente solo frente a sí mismo y frente a sus aspiraciones.

Podría observarse lo mismo en muchos jóvenes chimbotanos, más allá de las diferencias de contexto. La audacia sexual y el desafío a todas las reglas pueden expresarse fácilmente en el sector del puerto; pero en los que se refiere a robos y a la delincuencia de grupo (“el pandillaje”), el problema es el mismo que para los adultos: Chimbote no está en contacto con una ciudad rica (como es el caso de Lima) y se trata más bien de un afán de sobresalir en un grupo de amigos (“la patota” o “collera”) mediante el relato de hazañas no siempre reales.

Agreguemos a todo esto el hecho de que en Chimbote los jóvenes difícilmente se aíslan de los adultos, quienes además comparten su estado de ruptura y de espera. El retraso en entrar a la vida profesional no puede compararse con el que viven los jóvenes europeos; aquí atañe igualmente a una gran masa de adultos desocupados o que ejercen empleos marginales.

Como esta “adolescencia chola” no permite la afirmación, ya que los adultos se encargan de ella, los jóvenes procuran referirse a diversos modelos occidental-criollos. Pueden rechazarlos a la vez que los envidian, o adoptarlos e imponerse a través de ellos. A la vez que participan del movimiento cholo, utilizarán este término (“Cholo”) con un matiz despectivo, que evidencia la autonomía que buscan mantener respecto a sus padres. Sentirán una cierta atracción hacia las formas de una cultura de juventud occidental, hacia los modelos del “mercado de juventud” internacional difundidos por

Gran Bretaña o Estados Unidos, es decir la explotación comercial de una provocación adolescente a través rápidamente los bailes “go-go” (jerk) y la minifalda. Existen conjuntos de cantantes a la moda: los Daltons, César Altamirano, Pepe Miranda... Entre los grupos más adinerados existen pelucones y rockanroleros. Las chicas, sobre todo, tratan de ser llamativas “a la moderna”; a la emancipación de la juventud se agrega en este caso la de la mujer. La moda, el maquillaje, el comportamiento vistoso: todos estos signos sorprenden a las personas de su alrededor, acostumbrados a los uniformes escolares o las ropas desteñidas. Muchas chicas “emancipadas” sueñan con casarse con un gringo. Por lo demás el honor que significa conquistar a una gringa no es menor para los hombres. Su gran ilusión sería de ir a Estados Unidos, de practicar el amor libre “a la sueca”. Pregonan una gran independencia con respecto a su familia, aún cuando en el caso de los más acomodados vivían todavía a sus expensas. A sus padres los llaman “viejos”, apelativo que no es insolente y se usa corrientemente.

3.2.3. Los comprometidos con el problema social.

Podemos situar a los jóvenes comprometidos socialmente en relación con estos jóvenes emancipados individualistas. Los primeros se sitúan igualmente en una perspectiva de promoción, de cambio, pero esta vez la perspectiva es colectiva. Tratan de adquirir un oficio, una formación profesional, de continuar estudios, a cambio de grandes sacrificios. Estos jóvenes no entran en rebeldía de tipo personal con su ambiente original y con la sociedad se presentan ya sea como una vanguardia, ya sea enjuiciando el estado de cosas dentro de una orientación política, según se hallen o no al interior de un grupo social en movilidad. Si los obstáculos, la falta de oportunidades, de posibilidades, los rebasa, viven un estado

de rebelión sorda y trágica; hablaremos de los “jóvenes tristes” de Chimbote.

Son necesarias condiciones sociales particulares, como las que existen especialmente en la Universidad, para que pueda hablarse de un movimiento político de la juventud. Chimbote no es una ciudad universitaria, pero los jóvenes políticos chimbotanos se hallan ligados al movimiento estudiantil (aún cuando no son producto de éste), y principalmente al de Trujillo y de Lima. Están ligados también al populismo cholo de la ciudad y a los movimientos de reivindicación de pescadores, de ciertos obreros siderúrgicos donde tiene lugar la acción revolucionaria. Hemos visto que el APRA tiene dificultad en movilizar a la juventud, al menos en lo que respecta un militantismo activo. Sin embargo, atañe a una gran masa de jóvenes gracias a su acción educativa y a la Escuela Normal Indo-Americana de Chimbote. Pero esta movilización es de tipo bastante formal; se trata de mantener algo adquirido. El APRA juega el papel de educador y de integrador de los jóvenes de las clases obreras y medias estabilizadas; les inculca una “moral peruana” que no admite “la desvergüenza chola”. Los jóvenes que buscan algo más dentro del partido son sospechosos, sobre todo a partir de la escisión del año 1956 que dio lugar al nacimiento del APRA-Rebelde.

3.3. HORIZONTES PROFESIONALES.

No podemos ver la vida y la acción de los jóvenes chimbotanos considerando solamente su relación con el pasado, su ambiente original, las rupturas y continuidades existentes. Tenemos que situarnos en relación al porvenir y en particular a lo que condiciona este porvenir: el trabajo, los medios de acceder a éste y

el sentido que adquiere. Esto nos lleva a hablar de los “horizontes profesionales” del joven. Estos se definen como el conjunto de posibilidades y de valores sociales referentes al trabajo, y a partir de lo que los jóvenes ven su porvenir profesional³. Este análisis de los horizontes profesionales es una continuación, la formación profesional y las oportunidades de trabajo que representan.

3.3.1. La Calificación profesional y la técnica.

Hemos indicado ya que la educación primaria es relativamente general en Chimbote; se pone así de manifiesto un deseo muy fuerte entre los nuevos pobladores, de poseer una instrucción. Hemos sugerido, asimismo, que lo que prima es un deseo de instrucción y de cultura general sobre la formación profesional; que el status de obrero aún calificado, es despreciado, y que el Perú se encuentra frente a una grave escasez de obreros calificados⁴. Para suplir esta carencia de formación profesional, a nivel nacional, un grupo de la Sociedad Nacional de Industrias animados por el Dr. Fernando Romero, creó en 1961 el SENATI, un centro moderno de aprendizaje y trabajo industrial,⁵ y a la formación de técnicos especializados en labores de instalación, reparación y mantenimiento de equipos industriales. Así mismo se creó el

³ Cf: El rol central de esta noción de horizonte profesional en los trabajos de Nicole de Mapeou (*Les Blousons Bleus*, 1,968)

⁴ William Foote Whyte y Graciela Flores realizaron una encuesta psicosociológica en las escuelas, poniendo de relieve esta reticencia hacia el trabajo manual, así como desconfianza social, lo que vuelve difícil la colaboración y el consenso necesarios para el desarrollo económico. (Cf: Los Valores y el Crecimiento Económico en el Perú, 1,963).

⁵ Paralelamente podemos ubicar la creación de ESAN (Escuela Superior de Administración de Negocios) destinada a formar nuevos “empresarios modernos” en el Perú.

IPFE (Instituto Peruano de Fomento Educativo) destinado a promover la formación de maestros técnicos, por medio de becas, de préstamos y de bolsas para viajar al extranjero. Estos organismos están financiados por compañías privadas (en especial, por la Marcona Mining Company), subvencionados por el Estado reciben donaciones de una serie de entidades extranjeras (Panamerican Development Foundation, AID; Fundación Ford, ICETEX de Colombia, etc.)

Pero aparte de no afectar sino a una minoría de jóvenes (muy reducida en Chimbote) los encierra dentro de una economía cuya tecnología y orientación corresponden a intereses monopolísticos predominantes extranjeros. La formación técnica de los jóvenes destinados a los sectores industriales más dinámicos por los empresarios mismos. Consideremos ahora las escuelas técnicas propiamente dichas⁶. Chimbote cuenta desde el año 1958 con un politécnico de 400 alumnos donde se enseña mecánica general, carpintería, electricidad, radio, carpintería naval y fundición. Existe igualmente en Trujillo el “Politécnico Regional del Norte” (fundado por un filántropo chileno en 1913), equipado con viejo material traído de Europa y de Panamá, sobrante de las dos guerras mundiales. Una y otra de estas escuelas afrontan una serie de dificultades: en primer término, el material es escaso y obsoleto; sus posibilidades son muy reducidas; el Estado ayuda poco y los empresarios no se interesan por el problema. Es difícil encontrar una empresa donde puedan los alumnos hacer un aprendizaje práctico. La mayoría sale hacia talleres de mecánica y pequeños garajes que realizan proezas para hacer andar viejos autos

⁶ Lima posee establecimientos importantes, uno de los cuales lo dirigen religiosos salesianos.

americanos⁷. Por último, el programa oficial exige cursos de cultura general prácticamente tan importantes como los de secundaria común. Así para muchos el politécnico resulta una escuela como las otras, y luego de tres años de formación un porcentaje muy bajo (10% de los alumnos, según el Director de Chimbote) se orienta hacia la industria; e incluso para este porcentaje de empleo es difícil de conseguir. Los buenos puestos son escasos. La mayoría, frustrada, considera que el trabajo obrero está mal remunerado, que significa descender, aún cuando se trate de un obrero especializado. Procura, pues, seguir estudios universitarios, ser ingeniero, o tener un puesto administrativo. Muchos continúan en los pequeños talleres de mecánica, y sueñan con poder instalarse por su cuenta.

El problema de formación profesional preocupa a algunas personalidades; el capitán del puerto organiza ciclos de formación durante la época de veda para los pescadores; la SOGESA organiza cursos dentro de la planta y envía algunos obreros al SENATI. A nivel regional, están por crearse un politécnico en Chiclayo y un centro de formación para técnicos en Chimbote: el “Politécnico Nacional del Santa”. La creación de este último suscita polémica, en razón de estar ligado con la Escuela Normal, animada por apriistas.

3.3.2. Emprendedores y profesionales.

Uno de los sueños de los jóvenes chimbotanos es acceder a la educación superior, convertirse en ingenieros y profesionales, con la expectativa de trabajar en alguna empresa o institución estatal. Las universidades que los pueden acoger están en Lima, en Trujillo o en el extranjero.

⁷ Estos automóviles sirven sobre todo para hacer el servicio de colectivo.

Otros jóvenes, con gran espíritu de iniciativa, invertirán en un negocio propio, siguiendo los pasos de los empresarios emprendedores del “boom pesquero”. Incursionando en sectores tales como el de comercio, servicios, transporte y otros.

Otra vía de promoción de los jóvenes lo constituye la carrera militar. Pude darme cuenta de ello en el caso de varios jóvenes chimbotanos, de familia obrera, que pensaban presentarse al examen de ingreso de una Escuela Militar (de oficiales o suboficiales) en Lima⁸.

Para ingresar al ejército, sin embargo, es necesario pasar el examen de admisión, tener los medios para prepararse, y sobre todo, según decir de los jóvenes y sus familias, tener “vara”. Pocas de estas condiciones se cumplen en Chimbote, y muchos jóvenes quedan siempre a la espera, viviendo a expensas de sus familias con uno que otro empleo de ocasión.

En otros casos en el ingreso al ejército “viene a la fuerza”; muchos jóvenes viven con el temor de ser levados para el Servicio Militar, ya que el reclutamiento se hace de manera inesperada. Así, por ejemplo, un hijo del Señor Villardo había salido un día en ómnibus para Trujillo⁹; en la carretera el ómnibus fue interceptado por militares que hicieron descender a todos los jóvenes en edad de hacer Servicio Militar y los condujeron a un cuartel. La familia se enteró del caso por un amigo, e inmediatamente, presa de pánico,

⁸ Vargas Llosa, en su novela: *La Ciudad y los Perros* (1,962) que relata la vida de los jóvenes cadetes en la Escuela Militar Leoncio Prado muestra cómo estos muchachos y sus familias decidieron el ingreso a esta Escuela. Se trata en general, de salir de un impase, de adquirir, de adquirir disciplina, de convertirse en hombre, de ser peruano bien formado.

⁹ En Setiembre de 1,967.

movilizó a todas sus relaciones para obtener la “libertad” de su hijo. Daban como excusa el hecho de que tenía que prepararse para un examen de ingreso –finalmente fue puesto en libertad junto con otros jóvenes así reclutados, que habían podido mostrar a tiempo justificaciones para no servir... o que tenían alguna “vara”.

Estos jóvenes “convertidos en militares a la fuerza”, encontraran en el ejército un espacio de capacitación: mecánicos, choferes, seguridad y otros.

3.3.3. El Sentido de la vida estudiantil.

Las dificultades que encuentran los jóvenes chimbotanos son las mismas cuando se trata de ingresar a la Universidad. Sin embargo, las Universidades son numerosas en el Perú y cada ciudad quiere ser una ciudad universitaria. Chimbote no es la excepción, y varias personalidades pretenden crear una universidad en el puerto que no sea simplemente un anexo de la de Trujillo.

Buena parte de los estudiantes eran apristas hacia principio de los años 60. Durante esta década cobraron importancia la Democracia Cristiana y Acción Popular; así como la izquierda radical.

3.3.4. La ausencia de Movilidad Profesional.

La mayoría de jóvenes entre 16 y 20 años no tiene otra perspectiva que la espera; mientras tanto, realiza trabajos ocasionales. Entre los 22 y los 25 años, ser joven es una gran ventaja para trabajar, no porque las generaciones jóvenes estén más inclinadas al trabajo industrial y a la movilidad profesional (no hemos podido ver un movimiento coherente en este sentido en Chimbote) sino porque

su relativa independencia frente a su familia los vuelve más móviles, porque su resistencia física los hace soportar más fácilmente el esfuerzo que significa las largas horas de espera en el puerto y en las fábricas en busca de empleo. Resisten a las conmociones que producen los cambios frecuentes de trabajo, ya sea en las bolicheras o en las fábricas de harina de pescado. En esta etapa pueden aún darse el lujo de tener un segundo empleo. Se trata de ganar lo más posible y a menudo la generación precedente los mueve a ello.

Un movimiento de movilidad profesional de los jóvenes aún no ha podido surgir en Chimbote.

Aquí vemos de nuevo el rol que juega el dinero. La mayoría de jóvenes está movilizada, pues, por el dinero. Existe, por ejemplo, un grupo de muchachos de Miramar que se reúnen en el bar “El Pelicano” son cuatro o cinco, todos de unos veinte años, y a veces son más numerosos cuando hay un partido de fútbol.

Uno de ellos, que trabaja en la pesca y gana entre 500 y 3,000 soles por semana me decía: “nuestros padres no son de acá; si han venido a Chimbote es porque aquí se gana mucho. Es justamente lo que atrae en Chimbote: se gana bien. Claro que es sucio lleno de basura, no hay agua, no hay electricidad, pero hay plata”. Otro añadía: “El trabajo es duro, pero se gana bien”. Un tercero: “Es cierto, nos emborrachamos con cerveza el sábado desde las ocho de la noche hasta la madrugada, y volvemos a lo mismo el domingo. Llegamos a gastar unos 700 a 1,000 soles, pero los volvemos a ganar.

Me sorprendió la importancia que tenía el dinero en sus relaciones cuando me invitaban a apostar en un juego de “cachito” o en un encuentro de fulbito; se sorprendieron al ver que un gringo no tenía sus posibilidades.

3.4 EXPERIENCIA URBANA DE LOS JÓVENES

Esto nos lleva a examinar la experiencia urbana propiamente dicha de los jóvenes de Chimbote. Podemos describir algunos tipos de experiencia que destacan, tomando en consideración las distintas formas de continuidad, de desprendimiento o ruptura con el medio original, de horizontes profesionales, y de lo que ahora sabemos sobre la vida urbana de Chimbote.

3.4.1 Los Deportistas.

Lo que más a menudo congrega a los jóvenes es el deporte, y especialmente el fútbol. El deporte concierne también a los trabajadores y a los adultos, puesto que cada empresa tiene su club deportivo y que los comentarios de los campeonatos ocupan un lugar considerable en los diarios locales. Los domingos están prácticamente consagrados a estos encuentros. Los numerosos clubes de la ciudad son en su mayoría deportivos¹⁰.

Las barriadas más marginales tienen varios equipos y utilizan camiones para transportar a los jugadores al lugar de los encuentros. La ciudad cuenta con varios campos deportivos y sigue construyendo otros. En Junio de 1967, las Municipalidades organizaron un festival deportivo con un número considerable de competidores. Después del fútbol y del fulbito, el basket y el volley ball femenino son los más populares. La natación se desarrolla igualmente desde que la Corporación Peruana del Santa construyó una piscina olímpica; el deporte canaliza así una buena parte de las fuerzas sociales. Utiliza la gran disponibilidad de la juventud debida a la falta de trabajo, a la falta de obligaciones para la formación

¹⁰ Hay más de 150 clubes deportivos en Chimbote.

profesional y para los estudios en general. Los individuos y los grupos aislados en esta nueva ciudad encuentran en el deporte un medio para conocerse y comunicarse. El deporte se convierte en una de las formas más espectaculares de integración urbana y nacional, fuertemente apoyada por la prensa y la radio.

3.4.2 Los “aplastados”.

Ya hemos hablado del aliciente que es la “cultura de la juventud” occidental o yanqui para los jóvenes “emancipados” deseosos de alejarse de la “adolescencia chola”. De hecho, esta no ha penetrado todavía mucho en Chimbote. Los rocanroleros y los pelucones son raros, las patotas de “gogo” y de minifalda están todavía reservados a los barrios elegantes de Lima; se habla de ellos en son de envidia y al mismo tiempo en son de burla. Se trata de una especie de snobismo, reservado a unos cuantos, pero que atrae y despierta interés. Se nota la diferencia. En efecto, la mayoría de los jóvenes se visten sin rebuscamiento; los que van al colegio usan uniformes militares; los otros usan camisas con cuello, adoptan modas particularmente llamativas en las calles y se contentan con sus toscas medias a media pierna. Las que llevan trajes muy modernos llaman la atención y se habla de ellas humorísticamente en los periódicos. No son muy numerosos los jóvenes que se compran motos; la mayoría utiliza los colectivos. Gastan sobre todo su dinero en cerveza, en el cine (muchos van diariamente) y de vez en cuando a la Casa Rosada o Blanca¹¹. Los jóvenes encuentran que Chimbote es una ciudad sucia, fea, que no es moderna, que allí uno se aburre. Sólo el transistor, el cinema y la radio de los bares logran ponerlos en contacto con el mercado de consumo de los jóvenes. Las cinco

¹¹ Las casas principales de prostitución.

estaciones locales de radio son esencialmente empresas comerciales. Grande es el trecho que existe entre los slogans publicitarios y las posibilidades de la ciudad; tendrían que ir a Lima...o al extranjero. De allí el sentimiento de aplastamiento.

3.4.3 La cerveza.

Ya he hablado del bar “El Pelicano de Miramar”, lugar de parranda para los pescadores. Este bar tiene mala fama entre las familias. Es sucio, y una espesa capa de aserrín absorbe la tierra y la cerveza caída. Una poderosa radiola que obliga a hablar en voz alta, difunde los acordes del hit del momento (“Estoy amando locamente a la enamorada de un amigo mío”). La dueña es una mujer fuerte y autoritaria. Un grupo de cuatro jóvenes se reúne allí habitualmente; son los “carnales”, los “patas” es decir compañeros, una tira de amigos. Están sucios, las botellas vacías de cerveza invaden su mesa. Un solo vaso sirve para todos; el primero lo llena, se levanta, dice “salud”, lo bebe en un trago y echa al suelo la espuma que queda; pasa enseguida el vaso al siguiente que empieza de nuevo. Ya estaban borrachos cuando me recibieron a la media tarde, curiosos de hablar con un gringo.

Uno es mecánico, especialista en Diesel, el otro, pintor de carrocería en el mismo garaje. Me dan su tarjeta elaboradamente impresa. Tienen poco menos de 20 años. El tercero está en el Colegio San Pedro y el último es almacenero, se llama Castro y su nombre lleva la conversación sobre el tema de Cuba:

“Yo hago la revolución” me dijo muy orgulloso. Pero empieza por explicarme que el Perú no puede hacer la revolución “hemos perdido la guerra contra Chile, los peruanos no estamos hechos para la guerra, ¡somos derrotistas... Salud!”. Les pregunto lo

que piensan de los gringos; uno de ellos se contenta con hacer un gesto con el dedo sobre la frente diciendo: “tienen algo adentro”. En el curso de la conversación se obstinan en decirme algunas palabras en inglés aunque yo les he repetido que no soy americano y prefiero hablar español.

Al estudiante le pregunto lo que quiere hacer en el futuro y me declara: “abogado” y luego se corrige: “ingeniero”; sus amigos le hacen notar que hay toda clase de ingenieros, peor él no está muy decidido. Me invitan entonces a una partida de “cachito” (dados); el que pierde, paga la cerveza.

He vuelto a ver a estos jóvenes más tarde. Sus parientes han venido a Chimbote atraídos por la industria de la conserva y de la harina de pescado y han participado en la invasión de los terrenos de Miramar. Uno de ellos nació en Chimbote, los otros vinieron muy jóvenes. Aún viviendo con sus padres, son bastante independientes; dan una parte de su salario para contribuir a su alimentación y al alquiler. Su principal problema es la casa. Lo que anda mal en Chimbote para ellos es el alojamiento y la basura. Cuando les pregunto qué comprarían si tuvieran más dinero me responden en este orden: “una casa, un negocio, un carrito”. Para triunfar en la vida tendrían que tener el sentido del ahorro y reconocen que no lo tienen. Admiran indistintamente a Kennedy, Prado, Víctor Raúl, Sofía Loren. La política no les interesa. Admiran a los sindicatos poderosos en quienes confían y están orgullosos de la municipalidad de Chimbote, de la cual esperan mucho.

3.4.4 El baile y los viajes.

Para distraerse los jóvenes con mayores recursos, se reúnen entre amigos e invitan a chicas y organizan bailes. Estos son muy numerosos los sábados por la noche y al pasear por las calles se ven muchas casas iluminadas, con puertas y ventanas abiertas, de donde salen los ritmos incansables de la cumbia. Salen de allí a las dos de la mañana, impregnados de cerveza. En ciertas ocasiones estos jóvenes pasan un fin de semana en Trujillo o en Lima. Llama la atención el interés que tienen por todo lo que concierne al extranjero. Me hacían cantidad de preguntas sobre la vida en Francia, en París, y me pedían que le mandara tarjetas postales y que los pusiera en contacto con muchachas francesas. Algunos emplean sus ratos libres estudiando inglés; uno de ellos asistía a las clases de la Alianza Francesa en Trujillo. Quisieran viajar, casarse e instalarse en el extranjero.

3.4.5 Los políticos tristes.

Algunos jóvenes han empezado estudios en Trujillo¹² discuten mucho de política. A menudo es para constatar que todo va mal y que nada es posible en el Perú. Tratan de saber lo que pienso del comunismo pero hablan en términos velados y con cierto malestar. “Es difícil hacer algo, para llegar a bailar sería necesario la revolución” declaran. Para ellos, los Apristas representan a “los antiguos combatientes, una generación caduca”¹³ y Acción Popular no les concierne directamente en Chimbote. Algunos están indecisos entre la rebelión y el repliegue individual.

¹² Rara vez en Lima.

¹³ Aunque existen ciertas familias sólidamente apristas y una juventud aprista bien encuadrada, pero aislada.

Es el caso de Eduardo que había empezado estudios de Letras en la Universidad de Trujillo, y cuya familia reside en Chimbote desde hace varias décadas. Interrumpió sus estudios por motivos de salud y no puede seguirlos ahora por falta de dinero. Busca un trabajo pero está desorientado pues su sueño era ser profesor. Atormentado por los problemas del país, y particularmente de Chimbote, se ha puesto a la cabeza de un grupo de jóvenes en una parroquia dirigida por sacerdotes dominicos. Lo ayudan un ingeniero, un médico y algunos laicos deseosos de poner en práctica las consignas sociales de “Populorum Progressio”. Logra reunir, a través de sus amigos, a un grupo grande de jóvenes que se juntan en reuniones que tienen lugar en un local parroquial o en casa de alguno de ellos. Sus perspectivas de acción son muy heterogéneas; unos quieren dar prioridad a la educación en las barriadas, otros prefieren hacer colectas para las familias pobres, o hacer visitas a los hospitales y a los presos... Las reuniones se pierden a menudo en discusiones y los jóvenes terminan preguntándose qué estatuto van a dar a su grupo, cómo van a llamarlo, de qué medios financieros podrán disponer. Finalmente se ponen de acuerdo para organizar un baile. Otros grupos de jóvenes por el estilo de este, concentra sus actividades en las distracciones. No por eso dejan de hacer algunas tareas sociales, como numerar las casas en las calles, ocuparse de bibliotecas ambulantes, servicios de ayuda, etc.

Pero Eduardo, buscando un cierto repliegue entre sus amigos, tenía violentos arranques revolucionarios, desalentados, desesperados, criticaba a los padres americanos y no podía hacer nada sin ellos. Quería continuar sus estudios en el extranjero y regresar para transformar Chimbote; pero al mismo tiempo se sentía capaz de buscar un trabajo bien remunerado. Eduardo es

la imagen de un joven triste, desgarrado por contradicciones y la imposibilidad de elegir.

3.4.6 La trayectoria aprista.

Si consideramos a los hijos de la familia Villardo, de la cual ya hemos hablado, veremos que la comparación es interesante.

Los primeros hijos del Sr. Villardo eran militantes políticos como su padre, quien como aprista aún leía todas las tardes “La Tribuna” en alta voz. El hijo mayor fue a San Marcos e hizo estudios de periodismo. Era fuertemente izquierdista y había participado en numerosas y célebres manifestaciones. A su acción política se mezclaba una violencia emancipación personal, marcada por el rechazo de las antiguas normas morales. Pronto se desalentó, su padre intervino y le propuso trabajar con él en un “varadero”. Ahora el mayor de los Villardo ha abandonado la política y su vida gira alrededor de su matrimonio “a la moderna” y de su hijo que educa “a lo cholo” insistiendo sobre todo aquello que pueda manifestar la fuerza, el sexo y la libertad.

El segundo de los Villardo era responsable de la célula aprista de los jóvenes en Chimbote. Después de una intensa actividad, también se ha retirado, ya no cree en el APRA. Sus hermanos me dicen: “sea instalado en su casa y debe ganar bien”. Es gerente de dos cinemas y ha conseguido una casa de la Junta Nacional de la Vivienda, que está terminando de arreglar.

La tercera es una hija que partió a los Estados Unidos para estudiar y que finalmente se casó con un americano y se ha quedado a vivir allá. En los tres casos, el militantismo político, aunque muy marcado, se ha borrado dando paso al provecho de la integración

social. La familia Villardo sigue “la trayectoria aprista” ¿Qué pasará con los más jóvenes que tienen actualmente entre 17 y 21 años?

Los hijos de la familia Villardo quieren ingresar a una universidad o a una escuela militar superior. Están en espera en Chimbote y trabajan de una manera irregular. Están desorientados y descorazonados con los partidos políticos, especialmente con el APRA. Por el momento la vida política ya no tiene sentido para ellos y esperan progresar a través del estudio. La Universidad les abrirá sin duda nuevas perspectivas.

3.4.7 Los pragmáticos revolucionarios.

Mencionemos por último el caso de un joven que entra en la vida política en Chimbote. Este caso es minoritario, pero no debemos restarles importancia. Se trata de Alberto, un estudiante de Trujillo, joven pescador que se presenta como un revolucionario pragmático. La primera cosa que me preguntó cuando lo conocí, fue cuales eran mis opiniones políticas. Dirigente entre los estudiantes, se ha vuelto dirigente entre los pescadores. Se identifica con ellos aunque proyecta seguir sus estudios. No podemos caminar 50 metros en la calle sin que se encuentre interpelado por un conocido, intercambien impresiones con grandes palmadas en la espalda, y traten de problemas políticos en un idioma fuertemente salpicado de jerga. Se invitan a comer un ceviche y beber una chicha y pasan revista a los que llama “los cojudos de la política”.

SELECCIÓN DE TEXTOS / TEXTO 4

MOVILIZACIÓN SINDICAL Y REGIONAL POR LA EDUCACIÓN¹

Denis Sulmont y Marcel Valcárcel

Este texto analiza el rol de las movilizaciones de la población minera en relación al problema de la escolaridad de sus hijos y de la educación en general. En primer lugar, haremos un balance de la acción de los sindicatos respecto a la conquista y defensa de los beneficios educativos. En segundo lugar, presentaremos dos casos significativos de lucha por la educación: la del asiento minero de Huanzalá en torno al Colegio Secundario, y la de Minas Canaria y su experiencia de «Escuela Minera en Marcha». Por último, abordaremos el tema de la movilización regional en el Departamento de Cerro de Pasco.

4.1. CONQUISTA Y DEFENSA DE BENEFICIOS EDUCATIVOS

La acción sindical desempeña un papel doblemente importante en la conquista y vigencia de los derechos y beneficios sociales relativos a la educación. Primero, porque ella ejerce una constante presión para el cumplimiento de las obligaciones empresariales respecto al sostenimiento de los Centros Educativos Fiscalizados (CEF). Segundo, porque permite alcanzar beneficios adicionales mediante la celebración de convenios colectivos, los cuales adquieren fuerza

¹ Capítulo 4 de *Vetas de Futuro*, Educación y cultura en las minas del Perú. Denis Sulmont y Marcel Valcárcel. Editado por la Pontificia Universidad Católica del Perú en 1993.

de Ley y cuyos efectos se extienden a todos los trabajadores del centro laboral.

En pocos casos, la creación de un Centro Educativo Fiscalizado ha sido el resultado directo de la movilización sindical. A manera de ejemplo, el primer pliego de reclamos del Sindicato de Mina Raúl, en 1961, fue precisamente para solicitar a la empresa la construcción de una escuela primaria. En los últimos años, la acción reivindicativa se centra más bien en conseguir la presencia de un Colegio Secundario.

En los convenios colectivos los puntos más destacados relativos a la educación son tres: las asignaciones escolares, las becas y los útiles escolares.

La asignación escolar consiste generalmente en una suma fija, reajustada en cada negociación colectiva, que la empresa otorga una vez al año (casi siempre al inicio del año escolar) por cada hijo estudiando primaria o secundaria. En algunos casos, se hace extensiva a los hijos que cursan educación inicial y superior. El monto puede ser diferente, según el nivel de estudio. Por lo común, la asignación escolar se añade a la «asignación familiar», la cual se otorga mensualmente por esposa y por cada hijo².

² Un estudio sobre los resultados de la negociación colectiva en el sector minero-metalúrgico (Silva, 1986) registra un 56% de los pliegos obreros con asignación familiar, y un 48% con asignación escolar (sobre un total de 64 casos revisados). En donde se han otorgado, el promedio de la asignación familiar por hijo es de 6.25 intis mensuales y el de la asignación escolar anual de 71 intis. Este último monto se aproxima a un jornal básico. El promedio del jornal básico, a mediados de 1986, era de 70 intis, es decir US \$ 4. (1 US \$ = 17.3 intis). De acuerdo a la misma tasa de cambio, la asignación familiar, por hijo, equivalía a US \$ 0.36 por mes, y la asignación escolar a 4 US \$ anuales.

Otro rubro de beneficios educativos son las becas. Estas se conceden principalmente a los mejores alumnos egresados de los CEF para la realización de estudios pre-universitarios o universitarios³. En la selección de los becarios suelen participar los sindicatos.

El Cuadro adjunto ofrece una idea de los diversos montos otorgados por las empresas comprendidas en nuestra investigación.

ASIGNACIONES FAMILIARES Y ESCOLARES DE ACUERDO A CONVENIOS COLECTIVOS (OBRE- ROS) 1985/86 Y 1986/87 (en intis)

Empresas	Asignación Familiar 1985/86	(mensual) 1986/87)	Asignación Escolar 1985/86	(anual) 1986/87
Centromín	8 (E) 5 (H)	30 (E) 15 (H)	110	262
Huanzala	16 (E) 10 (H)	16 (E) 10 (H)	35	100
SPCC	30 (E) 18 (H)	s/d 120 s/d 150	(P) (S) 600 (Su)	200 (P) 250 (S) 1200 (Su)
Huaron	7 (E) 3.5 (H)	16 (E) 8 (H)	40	120
Mina Raúl	4 (E) 2 (H)	35 (E) 15 (H)	13	100

(E)= Esposa; (H)= Hijo; (P)= Primaria; (S)= Secundaria; (Su) Superior. Tasa de cambio (promedio 1986): 1 Inti = US \$ 0.07 Fuente: Alfredo Silva, 1986-87; y estudios de casos.

³ En 1987 la Southern brindaba a los hijos de trabajadores 70 becas de estudios superiores (Mil intis anuales) y, para los que no se beneficiaban de una beca, una "asignación" de estudios superiores (650 intis anual). Para los trabajadores, la misma empresa proporcionaba 55 becas de estudios de metalurgia, mecánica, soldadura y carpintería en algún instituto o escuela técnica.

Los útiles escolares establecen otro punto de negociación. En algunos casos, la empresa se compromete a proporcionarnos en su mercantil, a precio de costo y con facilidades de pago. En otros, la empresa asume parte de su costo o los entrega directa y gratuitamente.

Se entiende que algunos sindicatos logran más beneficios por efecto de su capacidad movilizadora y organizativa, así como por la situación económica de la empresa. La posibilidad de conseguir beneficios educativos resulta superior en la gran minería.⁴

Además de las presiones para ampliar y mejorar la infraestructura material de los servicios educativos, los sindicatos, muchas veces, cumplen espontáneamente el rol de fiscalizar el funcionamiento de los Centros Educativos, sobre todo en lo que a control de la asistencia del personal docente se refiere. En cierta forma suplantando o comparten la función de las Asociaciones de Padres de Familia. Su intervención contribuye a reducir las ausencias y tardanzas, ocasionando, por cierto, algunas tensiones con dicho personal.

En relación a los contenidos de la enseñanza, métodos y currículo, los sindicatos no participan activamente. Su accionar está dirigido ante todo a la ampliación de los servicios y a controlar

⁴ Conviene aclarar que la negociación colectiva se realiza de manera dispersa, ya que existen generalmente varios sindicatos por empresa, según las categorías de obreros y empleados, y de acuerdo a cada unidad productiva. Por ejemplo, hay 21 sindicatos en CENTROMIN, 7 en la Southern (sin contarlos sindicatos de empresas contratistas), 2 en Huarón e igual número en Huanzalá. En el caso de CENTROMIN, los sindicatos de obreros y empleados cuentan con sus respectivas federaciones que coordinan aspectos comunes de la negociación. Con la finalidad de evitar la dispersión, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos ha presentado en 1988 un pliego único a escala nacional.

las obligaciones de los docentes, sin cuestionar la orientación de la labor docente. En este aspecto, los dirigentes sindicales reflejan la actitud de los padres de familia que ven en el sistema educativo un instrumento de acceso a la cultura urbana dominante. Lejos de ser criticado como obstáculo, el centralismo educativo es percibido implícitamente como algo funcional a las aspiraciones de movilidad social de la población que dichos dirigentes representan.

Las empresas dosifican sus inversiones y gastos en el rubro educativo, tomando en cuenta fundamentalmente la coyuntura económica que atraviesan⁵. Aunque les resulta difícil desconocer los derechos adquiridos debido a los convenios colectivos vigentes y la permanente presión sindical.

Peso a esto, en los últimos años la limitación y reiterada suspensión de la negociación colectiva, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, así como la puesta en funcionamiento de programas de austeridad y, en algunos casos, la amenaza de cierre de la mina ha implicado el deterioro de los servicios educativos existentes en los campamentos.

No obstante las limitaciones señaladas, las poblaciones mineras ven mayores perspectivas en la educación fiscalizada que en la estatal. Esta preferencia no deja de ocasionar problemas para el desarrollo del sistema educativo regional. Por un lado, las autoridades educativas locales, dada la escasez de sus recursos, privilegian la atención a los Centros Estatales, delegando, en la práctica, la supervisión de la enseñanza en los CEF a las empresas.

⁵ Los estudios de casos nos indican —como vimos anteriormente— que los gastos de las empresas relativos a los servicios educativos se sitúan alrededor del 2% de los gastos totales de operación.

Ello trae una cierta indefinición respecto a las áreas mutuas de competencia y una tensión entre los representantes del Ministerio de Educación, los responsables de los Servicios Educativos de las empresas y los propios maestros, tal como se observa en el caso de CENTROMIN.

Por otro lado, la educación fiscalizada es vista como privilegiada por la población y los maestros que no trabajan en ella. Al lograr que la empresa asuma el sostenimiento de un CEF secundario en el campamento minero en lugar de apoyar al Colegio estatal de la localidad vecina, los mineros aparecen como contribuyendo a profundizar el desarrollo desigual.

La educación fiscalizada constituye, de hecho, un factor de diferenciación social en el ámbito local o regional. Pero, también, trae efectos demostrativos y contribuye a la difusión de la atención escolar en este ámbito, como veremos a continuación.

4.2. HUANZALA: LA LUCHA POR EL COLEGIO

Reseñaremos en este acápite la lucha llevada a cabo por la población trabajadora de Huanzalá por conseguir un colegio en el campamento de este asiento minero. Tal movilización sindical, que alcanzó trascendencia nacional, nos permitirá observar en acción a los diferentes agentes y fuerzas sociales que intervienen.

Recordemos que la mina de Huanzalá opera desde 1971 en un lugar particularmente apartado de la Sierra, a 3,800 m.s.n.m., en la frontera entre los Departamentos de Ancash y Huánuco. En ella residen unas 600 familias.

A pocos meses del inicio de la explotación de la mina, la compañía propietaria Santa Luisa instaló una escuela en el campamento. Para la educación secundaria de sus hijos, los trabajadores recurrieron al colegio más cercano localizado en Huallanca, pequeño pueblo de dos mil habitantes ubicado a una distancia de 14 kilómetros. Dicho colegio funcionaba en el local de la Municipalidad. Para dar cabida a la nueva población estudiantil, las autoridades ediles tuvieron que desocupar algunos cuartos, y las pocas carpetas existentes debieron compartirse. El local, además, era utilizado como centro de baile y, como si fuera poco, uno de los ambientes oficiaba de celda para presos lugareños.

Algunos dirigentes sindicales de Huanzalá, con un grupo de huallanquinos, decidieron dar solución inmediata al problema. Percatándose de la existencia de un terreno abandonado en el pueblo, que otrora sirviera de fundición de plata, acordaron ocuparlo. Luego, según versión de uno de los participantes, dos funcionarios japoneses a bordo de una camioneta de la compañía minera, avalaron la acción. Sin embargo, las autoridades judiciales y policiales reaccionaron de manera diferente; los dirigentes de la toma del terreno terminaron presos en la cárcel de La Unión y enjuiciados. Empero, por soplar vientos reformistas en el aparato estatal -corría el año 1974- la orden de desalojo del inmueble nunca llegó.

El sindicato de trabajadores de Huanzalá tomó el acuerdo de que todos sus afiliados contribuyesen con 50 soles pro-fondos para la construcción del plantel en el lugar invadido. Así, con el esfuerzo económico y la determinación de los padres de familia, 150 alumnos vieron surgir paulatinamente su nuevo centro educativo secundario bajo responsabilidad estatal. Por su parte, la

empresa minera aceptó apoyar, con movilidad, a los alumnos hijos de los trabajadores para su traslado a Huallanca. Poco a poco la infraestructura del establecimiento cobró cuerpo. Posteriormente, el apoyo del Estado a través de CORDE-HUANUCO permitió la construcción de un nuevo ambiente. La compañía Santa Luisa a su vez financió la construcción de seis aulas equipadas.

Desde la creación del plantel hasta 1986 el alumnado se triplicó, más de la mitad procedente de Huanzalá, obligando a los padres de familia a tomar constantes iniciativas para enfrentar las carencias de instalaciones y profesores. Al sobre poblamiento de alumnos por aula, se sumó la falta de libros y otros materiales pedagógicos.

El incremento del alumnado, las carencias materiales y los peligros que entrañaban los viajes cotidianos de los jóvenes, se fueron transformando en una preocupación para las familias mineras. En particular, inquietaban los riesgos de accidentes, dadas las curvas y precipicios de la carretera afirmada que une la mina con Huallanca. A ello se añadía la imposibilidad de cautelar el uso del tiempo de los hijos en el lapso de permanencia en aquel pueblo y así poder evitar la vagancia y embarazos precoces. Tanto el sindicato como los padres de familia de la mina se plantearon la tarea de cambiar la situación. La instalación de un colegio secundario en Huanzalá sostenido por la empresa se transformó en la alternativa más adecuada para abordar en su conjunto dicha problemática, mejorar la calidad de la educación y superar los riesgos mencionados.

El colegio devino en una necesidad sentida y se transformó en una reivindicación compartida por los sindicatos de obreros y

empleados y la comunidad huanzalina en general. En concordancia con ello, estas fuerzas iniciaron en 1983 las gestiones ante el Estado nombrando una «Comisión Mixta Pro-Colegio», integrada por dirigentes de ambos sindicatos, miembros de la Comunidad Minera y de la Asociación de Padres de Familia. Empero, quienes asumieron más decisivamente el trabajo encomendado fueron el sindicato obrero y la Asociación de Padres de familia. A fines de ese año fue planteada la demanda a las autoridades educativas departamentales. De manera paralela y coordinada, el sindicato de obreros en su pliego correspondiente al período 1984-85 exigió la creación del colegio. El punto fue considerado por la empresa como «no negociable».

La empresa sostenía que la legislación peruana no la obligaba a dotar de un centro educativo secundario a los hijos de los trabajadores y que éste representaba un costo económico adicional en infraestructura y planilla de profesores innecesario para ella. Más allá del problema económico, lo que temía eran las consecuencias sociales que traería la presencia de un colegio en el campamento, en tanto los estudiantes junto con sus profesores constituirían un nuevo elemento de agitación interna en caso de conflicto laboral. Se menciona para corroborar lo dicho que ya en una ocasión los alumnos de Huallanca llevaron a efecto una marcha hacia Huanzalá, apoyando a la huelga obrera.

Frente a la negativa categórica de la empresa, la Comisión Mixta Pro-Colegio inició una campaña de difusión de su demanda, tanto en el Departamento de Huánuco como en la capital del país. Por su parte, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú destacó a un dirigente nacional, el Sr. Máximo Paz Calle, para colaborar en forma

permanente en la obtención del nuevo centro educativo. De este modo, el conflicto superó los límites locales y regionales.

La compañía minera buscó atemperar el clima de malestar, autorizando a que el ómnibus escolar efectuase cuatro viajes diarios a Huallanca, en lugar de dos, a fin de permitir que los alumnos almorzasen en sus respectivos hogares. Asimismo, aceptó la construcción de nuevas aulas en el colegio estatal. Sin embargo, la decisión de las familias mineras fue persistir en su demanda principal, pues los riesgos de transporte y los de más problemas antes señalados permanecían incólumes.

Luego de una visita al campamento, la Zonal Provincial de Educación emitió una primera respuesta favorable a los mineros (28/2/85), ratificada luego por la Oficina Departamental. Sobre esta base, los integrantes de la Comisión, llenos de optimismo, consideraron que los siguientes pasos eran puro formulismo burocrático. Subestimaron la capacidad de reacción de la empresa. De hecho, poco después, se produjo un cambio en la opinión de los funcionarios de la Departamental, rechazando la propuesta de la comunidad huanzalina. Ante dicho giro, el Sindicato Obrero y la Asociación de Padres de Familia empezaron a movilizarse buscando apoyo a nivel nacional. En concreto, intensificaron sus diligencias en la ciudad de Lima, ante la Federación Nacional Minera, el Congreso de la República, las autoridades del Ministerio de Educación y los medios periodísticos.

En el Parlamento, los promotores del colegio trataron de ganar el apoyo de los legisladores, además de utilizar el recinto como caja de resonancia. El diputado por Puno y profesor de escuela Demetrio Tacuri, aceptó ser portavoz de los mineros. En

la primera oportunidad que el Ministro de Educación acudió a las Cámaras, le expuso el problema. Este declaró estar dispuesto a darle una solución favorable. En efecto, días después de sostener una entrevista con los miembros de la Comisión Pro Colegio, el Ministro emitió una resolución ordenando a la Dirección Departamental de Huánuco efectuar las gestiones pertinentes para que entrara en función el plantel secundario en Huanzalá al comenzar el siguiente año escolar.

La noticia fue acogida como un triunfo por los mineros. En cambio, y como era de esperar, la empresa protestó airadamente, movilizandando sus influencias para tratar de anular la resolución. Paralelamente buscó reforzar su posición concretando la construcción de dos nuevas aulas en el colegio de Huallanca. Como resultado de todo ello, una Comisión del Instituto Nacional de Infraestructura Educativa, organismo del Ministerio del ramo, viajó a la zona y a su vuelta redactó un informe contrario al establecimiento del local educativo en la mina. Se volvía a fojas cero.

Los primeros meses de 1985, bajo un clima pre-electoral, se redujo el campo de maniobras de la Comisión Pro-Colegio, obligándola a esperar una coyuntura política más apropiada. Luego de la victoria de Alan García en los comicios de abril, los apristas reemplazaron a los accio-populistas en la plana de autoridades educativas a nivel nacional. Fue en este contexto que la población de Huanzalá decidió redoblar su accionar ante las nuevas autoridades. Sin embargo, las gestiones efectuadas en los meses siguientes fueron infructuosas.

Ante el nuevo entrampe, el sindicato obrero acordó una huelga general indefinida (octubre de 1985), con un solo punto

reivindicativo: el colegio. No conocemos antecedentes en la historia del sindicalismo minero de una medida de lucha de este tipo adoptada exclusivamente por tal motivo.

Iniciada la huelga, el nuevo Ministro de Educación envió a Huanzalá a un alto funcionario para evaluar la factibilidad del colegio. Dicho comisionado viajó acompañado de un dirigente de la Federación Nacional Minera. La presencia de ambos en la mina en pleno conflicto, así como el compromiso de la autoridad educativa de hallar una salida favorable a los trabajadores, contribuyeron a un arreglo temporal y al levantamiento de la huelga. En total, ella había durado 16 días. Sin embargo, en el acta firmada (14/10/85), la Compañía Santa Luisa rechazó una vez más el establecimiento de la Secundaria en la mina, ratificando su opción por el colegio de Huallanca, comprometiéndose a la construcción de nuevas aulas.

El informe del funcionario estatal resultó favorable a la Comisión Pro-Colegio. Acto seguido la Dirección Departamental de Educación de Huánuco recibió la orden de apoyar el inicio de una sección de secundaria en Huanzalá a partir de abril de 1986. Es decir primó una solución medianamente conciliadora. Por su lado, el Ministro del sector se comunicó por escrito con el Gerente General de la Compañía Santa Luisa, recomendándole:

«...que el local para la atención de la secundaria se construya en los terrenos inmediatos del local donde funciona la escuela primaria y con material prefabricado, en atención a la explotación finita de las minas de Huanzalá (sic)».

Los directivos de la Compañía Santa Luisa evitaron poner en marcha esta recomendación y prosiguieron sus gestiones. Entró

a tallar también la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo, pues la creación de un colegio secundario en Huanzalá, por presión sindical, constituiría un mal precedente para el resto de las empresas del sector. Las gestiones empresariales nuevamente lograron hacer retroceder a la administración estatal. A fines de 1985, el Ministro de Energía y Minas envió una comunicación a su colega de Educación en la que dice:

«...los trabajadores han pedido que este colegio se ubique en el Centro minero, mientras que la empresa, atendiendo la solicitud del pueblo de Huallanca, a pocos kilómetros de la mina, desea instalar el colegio en esta ciudad. Teniendo en cuenta que la empresa no se encuentra obligada, desde el punto de vista legal, a instalar un colegio secundario para los hijos de sus trabajadores, que entre los objetivos del Gobierno se encuentra el lograr el máximo desarrollo regional, y la naturaleza agotable del yacimiento minero, es de opinión de este despacho que este colegio debe estar ubicado en Huallanca».

En forma simultánea, la Comisión promotora reitera su pedido ante el Ministerio de Educación para Suscribir el convenio con la Oficina Departamental de Educación, antes que se inicie el año escolar. El pedido recibe luz verde. Así, a mediados de diciembre, el Director y otros funcionarios de dicha Departamental se hicieron presentes en Huanzalá. Fueron bien acogidos por los profesores, padres de familia, dirigentes de la Asociación de Padres de Familia y de los Sindicatos. En cambio, las autoridades de la mina se negaron a recibirlos.

En Enero de 1986, salió la Resolución Departamental por la que se resuelve crear dos secciones del primer grado de educación secundaria de menores en la Escuela Fiscalizada

Primaria de Huanzalá. Mientras las familias mineras consideraban prácticamente ganada la partida, la empresa apelaba ante el Ministerio, pidiendo la revocación del fallo. Los sindicatos, junto con la Federación Nacional Minera, respondieron con una campaña en los medios de comunicación, bajo el lema «Japoneses se oponen a la educación de peruanos». Se buscaba de paso que el Ministro de Educación emitiese a la brevedad posible la Resolución definitiva.

Al transcurrir los meses de vacaciones de verano, los delegados sindicales acudieron a la Oficina Departamental de Educación, exigiendo se nombre un profesor para garantizar con ello la matrícula de los alumnos, en tanto se acercaba el inicio del nuevo año escolar. Como resultado de estas gestiones y de las influencias ejercidas a nivel del Ministerio en Lima, la Departamental ordenó al Director de la Escuela de Huanzalá asegurar la inscripción de los alumnos ingresantes a la secundaria.

En efecto, el último día de marzo, se efectuó dicho acto. Empero, Sucedió lo imprevisto. La empresa ordenó a la policía desalojar de la Escuela al nuevo docente encargado de la matrícula. Quería obligar a los padres de familia a seguir pensando en el Colegio de Huallanca como única alternativa de estudios secundarios para sus hijos. El cálculo, sin embargo, falló parcialmente. El profesor en mención, con el apoyo de algunos trabajadores, prosiguió inscribiendo a los alumnos en plena calle, para posteriormente culminar esta labor en el local del sindicato.

A los pocos días, los dirigentes sindicales, conjuntamente con la Asociación de Padres de Familia y la Federación Nacional Minera emitieron un comunicado en el diario «La República» (10/4/86),

protestando por la hostilidad empresarial para con el mencionado profesor. Este mismo comunicado, transcrito en volantes, incluyendo una foto donde se ve al profesor matriculando en la vía pública, fue distribuido a todos y cada uno de los parlamentarios.

La Comisión Pro-Colegio y la Federación Nacional Minera multiplicaron las gestiones para obtener la Resolución Ministerial en Lima. A través del Senador Genaro Ledesma, lograron que el Parlamento se pronuncie favorablemente ante el Ministerio de Educación. Consiguieron también movilizar en su beneficio a algunos medios de comunicación de masas.

Por otra parte, los miembros de la Comisión Pro-Colegio, junto con dirigentes sindicales de otra mina, irrumpieron en el edificio del Ministerio de Educación exigiendo la firma del Ministro. Luego de varias horas de espera sentados en las escalinatas del décimo piso, recibieron finalmente la tan ansiada Resolución Ministerial (R.M. 179ED86 del 18 de Abril)⁶.

La firma de la Resolución Ministerial fue considerada por la empresa como una actitud arbitraria y hostil. Sus abogados

⁶ Dicha Resolución señala: "... los argumentos legales que se expresan en la impugnación (de la compañía Santa Luisa) no traducen el verdadero alcance jurídico legal para su aplicación, ya que si bien el artículo 300 del Reglamento de la Ley General de Minería aprobado por Decreto Supremo No. 02582Em/VM de fecha 30 de julio de 1982 obliga a las empresas en forma restringida, al sostenimiento de únicamente Centros de Educación Inicial y Primaria, posteriormente dicha norma administrativa ha sido ampliada al expedirse el Decreto Supremo No. 1584 ED de fecha 28 de Marzo de 1984 que aprueba las normas para el funcionamiento de los Centros Educativos Fiscalizados y en cuyos artículos 3 y establece en forma expresa la obligatoriedad de la empresa al sostenimiento de Centros Educativos de Educación Secundaria, entre otros; en tal sentido, los fundamentos de la apelación devienen en inconsistentes'.

interpusieron una acción de amparo por vía judicial en contra del Ministro de Educación y del Procurador General de la República. El comportamiento empresarial se tradujo en reticencias al cumplimiento de la ordenanza ministerial. No reinstaló las aulas prefabricadas que había desarmado de la escuela del campamento, obligando con ello a los padres de familia a establecer provisionalmente las nuevas secciones de secundaria en dos locales prestados por el Sindicato de Empleados y la Liga Interna de Fútbol.

Como era de suponer el colegio inició su funcionamiento bajo precarias condiciones materiales, albergando a 53 alumnos repartidos en dos secciones de primer año de enseñanza media. A mediados de 1986 laboraban tres profesores (uno titulado y dos bachilleres, aunque en otras especialidades) y un auxiliar de educación. Los salarios de dos profesores y del auxiliar fueron cubiertos con aportes de la Comunidad Minera.

Al constatar que los trabajadores se habían provisto de aulas y puesto en funcionamiento el colegio, para evitar agravar más el conflicto existente, la empresa proporcionó algunos materiales educativos. Pero ello no significó aceptar la instalación del colegio secundario en el campamento minero, continuando sus presiones a alto nivel.

El 20 de mayo de 1986, un juez declaró en Lima fundada la acción de amparo interpuesta por la empresa, dejando nula y sin efectos las dos Resoluciones. El Procurador de la República, por su parte, apeló ante la Corte Suprema de Justicia a fin de invalidar el fallo judicial,

Hasta aquí el seguimiento del conflicto. Esta lucha, descrita con exceso de detalles, muestra probablemente el caso más extremo de tenacidad de los pobladores mineros por dotar a sus hijos de un colegio en el propio asentamiento minero.

4.3. MINAS CANARIA: LA «ESCUELA MINERA EN MARCHA»

Entre las diversas iniciativas de la acción sindical en relación a la educación de los hijos de los trabajadores, llama la atención la «Escuela Minera en Marcha», organizada durante la «marcha de sacrificio» y la estadía en Lima de las familias de Minas Canaria en el transcurso del año 1985, como medida de presión contra el cierre de su centro de trabajo.

Esta iniciativa es reveladora de la manera cómo se entrelaza la lucha sindical con la preocupación de los padres de familia por la escolaridad de sus hijos. También nos permite visualizar como la propia experiencia vivida del conflicto laboral incide sobre la socialización de niños y adolescentes.

El asiento de Minas Canaria (mediana minería de plomo, zinc y plata) se haya ubicado en la provincia de Víctor Fajardo, del Departamento de Ayacucho. Sus trabajadores son oriundos de los pueblos rurales más cercanos, con los que mantienen relación. La zona donde viven es muy pobre y, desde principios de los años 80, se encuentra afectada por la violencia subversiva y el «estado de emergencia».

La población del asiento minero había realizado una primera marcha de sacrificio en 1982. Tal medida tuvo su origen en la paralización de las actividades de la mina, producto de una política de descapitalización y mala administración de la empresa.

Medio millar de trabajadores estaban impagos y con amenaza de quedar sin empleo; la población, asimismo, fue afectada por el desabastecimiento de la mercantil, careciendo de combustible y alimentos. Luego de nueve meses de negociación, el sindicato y el Comité de Amas de Casa⁷, decidieron en una Asamblea General iniciar una marcha de sacrificio a Lima, exigiendo el pago de los salarios devengados y la reapertura de la mina.

La caminata hacia Lima -unos 760 kms.- se inició en agosto de 1982 y duró 79 días, enfrentando todo tipo de penurias⁸. En octubre, unas 400 familias se instalaron en el estadio de un distrito popular de Lima, alojándose en precarias carpas. Allí quedaron más de un año (hasta noviembre de 1983), movilizándose diariamente para solicitar la solidaridad de la población y exigir la solución de sus demandas⁹. Durante esta prolongada permanencia, diversas instituciones, en coordinación con los sindicatos y el Comité de Amas de Casa, dieron su apoyo para la organización de actividades culturales (charlas, biblioteca popular, coro de niños) y llevaron a cabo un programa de capacitación y promoción de la mujer. En este contexto nació la inquietud por constituir una «escuela rodante» para los hijos que no habían podido ubicarse en centros

⁷ El Comité de Amas de Casa de Minas Canaria fue creado en 1974, a iniciativa del sindicato, con la finalidad de apoyar la defensa de un dirigente sindical preso. Tuvo una participación destacada en varios conflictos posteriores, especialmente en una huelga que duró 60 días en 1980, llegando a asumir temporalmente su dirección mientras la dirigencia del sindicato estaba detenida (Ver Hernández, 1987: 111).

⁸ Ver Valdivia, 1987: 71.

⁹ Las duras condiciones de subsistencia así como las constantes movilizaciones callejeras y los enfrentamientos con la policía tuvieron un alto costo: 27 muertos, de los cuales 21 en edad escolar (Valdivia, 1987: 57).

educativos en Lima y estaban perdiendo el año escolar. Varias gestiones se efectuaron en tal sentido, iniciándose las clases para un grupo de alumnos. Al obtener los trabajadores el pago de sus salarios y el compromiso de reapertura de la mina, la mayoría de familias regresaron a su campamento en Ayacucho.

Un hecho crucial se produjo cuando al llegar al campamento, las familias mineras se dieron con la sorpresa que uno de los locales escolares construidos con sus propias manos se hallaba ocupado por el Ejército. Esta situación no hizo sino agudizar la angustia de los padres por el futuro de la educación de sus hijos, ya mermado por la prolongada marcha de sacrificio.

A mediados de 1985, la empresa seguía negándose a reiniciar la producción tal como lo exigían los sindicatos; razón por la cual éstos decidieron nuevamente realizar una marcha de sacrificio a Lima. Esta se inició el 1 de julio, con 500 trabajadores y sus esposas, acompañados de 180 hijos en edad escolar. Al llegar a la ciudad de Ica, este grupo de niños gritaba: «Queremos estudiar, Belaúnde no nos deja!»¹⁰. La marcha fue interrumpida por la policía a la altura de Chulca, a unos 50 Km. de Lima. Al permanecer allí varias semanas, los organizadores de la marcha entablaron relaciones con el Centro Educativo de la vecina ciudad de Mala, solicitando apoyo para que los escolares puedan estudiar. Dicho plantel cedió varios salones (acta del 23/8/85). Renació así la «Escuelita Rodante».

Cuenta uno de los profesores:

«Los alumnetos bien formaditos y disciplinaditos marchaban a la escuela diariamente, juntamente con sus respectivos profesores.

¹⁰ Profesor Francisco Chocccña, Diario de la marcha de sacrificio de “Minas Canaria”, 1985, p. 12

Nuestro primer día de llegada fue muy alegre. El Director, personal docente y alumnos nos recibieron con una ceremonia muy especial. Nuestros conjuntos de arpa y violín amenizaban el momento»¹¹.

El funcionamiento de la Escuelita en Mala duró apenas unos días; en efecto, los mismos mineros y sus esposas lograron romper el cerco policial y llegaron a Lima a principios de setiembre. Las familias mineras instalaron sus carpas en un campo deportivo del Distrito de San Luis. Seguidamente, entablaron conversaciones con representantes del Ministerio de Educación, con la finalidad de atender la escolaridad de los niños. No fue posible ubicarlos en colegios cercanos, por el atraso acumulado en su año escolar. Es así que los padres de familia y los maestros de Canaria que habían acompañado la marcha levantaron algunas aulas de estera en el campamento y pusieron de nuevo en marcha la «Escuelita Rodante» (16 de setiembre). Esta se inició con 130 alumnos y seis profesores, con un turno en la mañana y uno en la noche. También se organizó un jardín para 60 niños¹². Cada alumno debía traer una pequeña banca y una tabla para escribir sobre sus rodillas.

El funcionamiento de la Escuela recayó fundamentalmente en la labor de los profesores provenientes de las escuelas fiscalizadas de Canaria, quienes optaron por acompañar la caminata. Uno de ellos integraba, junto con el dirigente de la Asociación de Padres de Familia, el «Comité de Educación» del «Comando de Lucha» encargado de dirigir los diversos aspectos de la movilización.

¹¹ Chocceña, Op. Cit., p. 25.

¹² Señala Francisco Choceño: “No podemos olvidar a los decididos maestros de Minas Canarias: Francisco, Raúl, Víctor, Sergio, Ada y Gloria (...) y Domitila con los más chiquitines’ (p. 36).

Las condiciones para el desarrollo de las actividades escolares fueron muy precarias. Las clases tuvieron que ser limitadas a 20 minutos por la dificultad de atención, debida sobre todo a la carencia de alimentación y a la tensión del conflicto laboral. Otra dificultad provino del hecho que los padres de familia, concentrados en su lucha, no dieron suficiente importancia a la asistencia regular de sus hijos, optando frecuentemente por llevárselos en las movilizaciones o dejarlos trabajar en la calle¹³.

Es interesante tomar en cuenta además el carácter traumático de la situación vivida por los niños que participaron en este largo proceso de lucha, y se vieron trasladados bruscamente desde el corazón de la Sierra hacia la Capital. Los profesores han podido observar cómo la psicología de los niños se ha visto alterada; recuerdan cómo, en Canaria, ellos se veían alegres y optimistas; mientras que en Lima los contemplaban tristes, humillados e irascibles. Todos son quechua hablantes, al igual que sus madres. La escuela enseña el castellano, pero entre sí siguen hablando quechua y se sienten extraños en la ciudad. Además, su vínculo con ella está marcado por la tensión de la lucha ante la intransigencia patronal y los continuos enfrentamientos con la policía.

En una de las múltiples canciones, compuestas durante la marcha e interpretadas por un conjunto de niños llamado «Los ángeles de Canaria», podemos escuchar:

«Ay qué fatal mi destino
 Cuando estuve en mi tierra
 Yo he sido orgulloso
 Ahora me encuentro

¹³ Entrevista nuestra al Profesor Raúl Mendoza (14/12/1985).

En la lucha
Con mis padres
Ay qué fatal mi destino.
Llora llora Minas Canaria
Por tus hijos mala suerte
Adelante compañeros
Con nuestra lucha excelente».

SELECCIÓN DE TEXTOS / TEXTO 5
ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA DE LA EMPRESA EN
EL PERU (EXTRACTOS)

Denis Sulmont y José Távora
PUCP, Lima, octubre de 1994

El objetivo de este artículo es discutir la relevancia y los límites de los desarrollos teóricos recientes en el ámbito de la empresa y del trabajo, examinando la posibilidad de contribuir un enfoque integrador de los aportes de la economía y la sociología.

Incluye en la primera parte, los principales desafíos que caracterizan el momento actual, destacando algunas de las tendencias globales de cambio a nivel mundial, así como los nuevos derroteros abiertos al Perú y a la reflexión sobre él desde las ciencias sociales. La segunda parte presenta un breve balance de las investigaciones realizadas por sociólogos y economistas en este campo. Los extractos que aparecen a continuación corresponden a la tercera parte -que contiene algunas contribuciones teóricas más recientes, en particular aquellas que aportan nuevos conceptos y sugieren nuevas hipótesis sobre los problemas presentados- y la última sección que resume las conclusiones del artículo.

La versión completa está incluida en <http://leasulmonthaak.wixsite.com/antologiadenis>, en la Carpeta Una Mirada a la Empresa. I. Sociología del Trabajo y la Empresa.

5. PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y CONCEPTUALES

En esta parte presentamos los desarrollos teóricos recientes, en particular aquellos que sugieren convergencias y posibilidades de integración entre ambas disciplinas. Se trata de presentar, al mismo tiempo, cuáles son los problemas, “nudos” o paradojas que requieren de mayor trabajo conceptual. Discutiremos primero la distinción entre el intercambio económico y el social; luego trataremos los conceptos de sistema y sujeto social; finalmente, nos centraremos en las relaciones intra e inter firma.

5.1. INTERCAMBIO ECONÓMICO E INTERCAMBIO SOCIAL

El intercambio económico se define como una relación en la que cada una de las partes actúa racionalmente considerando sus propios intereses y evaluando las respuestas previsibles de la otra parte. La forma típica de intercambio económico corresponde con el mercado impersonal y atomístico del modelo de equilibrio general y supone una transacción entre valores equivalentes. Se trata de un intercambio objetivado, que no involucra ninguna relación subjetiva entre las partes. Como señala Buchanan (1975: 17): “Yo no conozco personalmente al vendedor de fruta ni me interesa su bienestar. El responde con la misma actitud. No sé, y no necesito saber, si el se encuentra en la pobreza extrema o si es extremadamente rico (...) Sin embargo, ambos somos capaces de completar el intercambio de manera expeditiva, un intercambio que ambos aceptamos como justo”.

El intercambio económico, se distancia de la actuación que responde a valores y relaciones afectivas; también lo podemos distinguir de las relaciones que corresponden a un orden normativo

y a las costumbres. La racionalidad económica tiene la ventaja de liberar a las personas de ataduras tradicionales, burocráticas y personales. Pero es también una relación que no da cuenta del significado que la acción tiene para los sujetos.

El intercambio económico, sin embargo, no ocurre al margen de lo que podemos llamar el intercambio social. En realidad, el funcionamiento del mercado requiere de ciertas condiciones básicas. Las transacciones deben ser viables sin el recurso a la violencia y los derechos de propiedad deben estar delimitados con precisión para que los contratos se hagan efectivos. Asimismo, las relaciones de mercado están mediadas por instituciones normativas (sustentadas en algún tipo de autoridad legítima) y por redes de relaciones personales (sustentadas en creencias, valores, afectos y lealtades compartidas) (Ouchi, 1980).

El intercambio social involucra a las personas intersubjetivamente. Blau (1964) lo definía como un intercambio en el cual las partes se comprometen sin conocer exactamente las compensaciones y beneficios que resultan de su contribución. El compromiso, en este caso, supone la existencia de una relación interpersonal de confianza y/o lealtad que da seguridad a cada parte y que será tomada en cuenta tarde o temprano. El intercambio social se refiere a la solidaridad y a la integración de una comunidad humana. El intercambio social remite también a relaciones de poder, así como a la cuestión de la autoridad y del orden legítimo. Puede involucrar diversas formas de dominación, discriminación y exclusión. Finalmente, el intercambio social nos remite al sentido ético de la acción por parte de los sujetos sociales.

En gran medida, la división del trabajo entre economistas y sociólogos se ha establecido sobre estas bases. Simplificando el argumento, los economistas examinan bajo qué condiciones se alcanza el equilibrio y la optimización a partir del intercambio entre valores objetivados. Los sociólogos, por su parte, se interesan en la incidencia de relaciones de cooperación y de conflicto establecidas por las personas a partir de su vida cultural, su historia colectiva, sus aspiraciones y proyectos (Segrestin, 1992).

En la práctica, las relaciones de tipo económico y de tipo social no son separables. La confianza (“trust”) es un ingrediente fundamental en la constitución de una empresa, e incluso en el juego de la competencia. El término “clientela” alude precisamente a la presencia de lazos sociales en la relación mercantil. El vendedor arregla su vitrina y acoge al comprador, tratando de ganar su confianza y tenerlo como “cliente”.

Uno de los temas centrales en la tradición sociológica es la relación entre racionalidad económica y social. Durkheim analiza cómo el desarrollo de la división del trabajo en la sociedad moderna requiere de la constitución de nuevas formas de cohesión social. En su famosa obra “Economía y Sociedad”, Weber (1922) examina la relación entre distintos tipos ideales de acción motivados por el interés, los valores, los afectos y la tradición. El intercambio económico transforma y constituye a las personas pero no necesariamente asegura la cohesión social. Puede también, en efecto, desencadenar fuerzas centrífugas explosivas, erosionar las relaciones sociales y amenazar con la desintegración social (Polanyi, 1944).

Los desarrollos recientes en el ámbito de la economía institucional han logrado develar, de manera original y sistemática, algunos aspectos centrales de la relación entre intercambio económico e intercambio social. Retomando el aporte pionero de Coase (1937), los economistas empiezan a redefinir los supuestos del comportamiento humano tomando en cuenta el oportunismo y la racionalidad limitada, a concebir a las empresas como estructuras de gobierno, y a examinar la incidencia de las instituciones en los costos de transacción (Williamson 1985, 1194). En esta perspectiva, la constitución de sistemas de valores y creencias permite legitimar y estabilizar las reglas de juego. El dinamismo de los sistemas sociales y políticos requiere, además, de estructuras institucionales flexibles con la capacidad de sobrevivir las conmociones y los cambios inherentes a una evolución exitosa (North, 1994). Es significativo que los dos últimos premios Nobel en economía hayan sido otorgados precisamente a Coase y North.

5.2. SISTEMAS Y SUJETOS

La reflexión anterior nos lleva a interrogarnos sobre el aporte más específico de la sociología respecto a la problemática de la empresa y del trabajo, y cómo este aporte puede enriquecer la teoría económica.

La sociología del trabajo y de la empresa -y más ampliamente la sociología industrial y la sociología de las organizaciones- se ha desarrollado fundamentalmente en torno a dos grandes paradigmas: el de la **racionalización** y el del **sujeto**.

El paradigma de la racionalización se identificó inicialmente con el enfoque funcionalista de la sociología norteamericana

(Parson, 1951). De acuerdo a este enfoque, la empresa constituye un **sistema social** donde los individuos interactúan y participan con diferentes motivaciones. El problema fundamental consiste en compatibilizar los intereses y aspiraciones individuales con el funcionamiento del sistema en su conjunto. Al examinar la dinámica de las organizaciones, los sociólogos descubren la importancia de la acción colectiva, la presencia de grupos, relaciones informales y disfunciones burocráticas. El avance de la sociología industrial y de las organizaciones, partiendo del modelo clásico de la administración de tipo “racional-legal” de Weber y la “organización científica del trabajo” taylorista, introdujo nuevas propuestas de gestión que empezaron a tomar en cuenta las motivaciones y las relaciones humanas.

Dentro del paradigma de la modernización, uno de los aportes más significativos ha sido la formulación del concepto de la **racionalidad limitada**. March y Simon (1958) mostraron que cualquiera que actúa y toma una decisión lo hace sin disponer de toda la información que le permitiría adoptar un comportamiento plenamente racional. Ante una situación compleja, los actores eliminan de su campo cognocitivo lo que no pueden controlar y adoptan la primera solución que les parece satisfactoria. Apoyándose en los aportes de la racionalidad limitada, varios investigadores desarrollaron el **análisis estratégico de las organizaciones**, enfocando a las empresas como **sistemas de acción** (Crozier y Friedberg, 1977). Estos sistemas son productos de ajustes tentativos entre actores que evalúan sus fuerzas y debilidades tomando en cuenta las competencias de las cuales son portadores y el lugar que ocupan en la red de relaciones de la organización. La interacción es analizada a partir de la situación concreta en la que se encuentran los actores, en especial aquellas “zonas de incertidumbre” surgidas

en torno a las reglas formales. Este tipo de análisis introduce la cuestión de la distribución del poder en la empresa.

Mientras que el paradigma de la racionalización se centra ante todo en la lógica de la acción al interior de los sistemas organizacionales, el **paradigma del sujeto** toma como centro de interés a los individuos y a las colectividades humanas en tanto que sujetos de la actividad dentro y fuera de las organizaciones. Esta perspectiva ha sido desarrollada sobre todo por la sociología del trabajo en Francia (Friedmann y Naville, 1963; Touraine, 1973). Su punto de partida es el **homo faber** y el trabajo es entendido como acto generador por excelencia. El trabajo expresa a su vez la capacidad de la sociedad de actuar sobre sí misma. Existe una continuidad entre trabajo y acción social. El sujeto se desenvuelve como actor dentro de una dinámica de relaciones sociales conflictuales en las que existen también referentes comunes. Desde esta perspectiva, los sociólogos se dedicaron al estudio de la acción colectiva en las empresas y en la sociedad. Algunos trataron la incidencia de conflicto en el cambio social; otros enfocaron la conciencia obrera y los movimientos sociales. Este último enfoque, sistematizado por Touraine, tuvo una fuerte influencia en la sociología latinoamericana (Montero, 1994).

¿Es posible conciliar la perspectiva de la racionalización y del sujeto? La corriente de la **elección racional** desarrollada en los años 80 (Coleman, 1990; Hetcher, 1988) ofrece un instrumental teórico-metodológico que permite analizar la interacción de los sujetos en diferentes ámbitos. Los desarrollos en la teoría de juegos asociados a esta corriente, consideran situaciones en las cuales la decisión de un individuo depende de la decisión de otros individuos cuyos intereses pueden ser parcial o totalmente opuestos a los del

primero. Mientras que en la teoría convencional la racionalidad se definía en términos de la relación entre un sujeto optimizador y una estructura que define restricciones, la teoría de juegos examina relaciones sujeto-sujeto. Partiendo del individualismo metodológico, la elección racional intenta construir una teoría de la acción colectiva. Pero se mantiene aún atada al paradigma de la racionalidad. Otras corrientes, plantean la necesidad de un modelo de análisis que asuma de manera explícita la tensión entre las dos claves de la acción social: la **razón** y el **sujeto**. Esta perspectiva, sistematizada recientemente por Touraine (1992), a nuestro entender plantea acertadamente que sólo la combinación de las dos claves puede dar lugar a un principio de integración social en la sociedad moderna actual. Es necesario articular por un lado la razón instrumental aplicada a la gestión de la producción y del consumo, y por otro la afirmación de la vida asociada a los deseos individuales y la historia cultural de las comunidades y naciones. Hablar de tensión y diálogo entre razón y sujeto implica que no existe modelos a priori de organización social, sino posibilidades abiertas a la creatividad de los actores.

5.3. EL PROCESO DE TRABAJO

La visión neoclásica de la empresa como una función que transforma insumos en productos en proporciones tecnológicamente determinadas está siendo abandonada en la literatura económica. Los nuevos desarrollos en la economía institucional han mostrado que las fronteras de la empresa no están determinadas principal ni exclusivamente por la tecnología, sino que deben ser derivadas considerando los costos de transacción asociados a estructuras alternativas de gobierno. Los costos de transacción se definen

como los costos de diseñar, organizar, administrar, supervisar y salvaguardar las relaciones comerciales o contractuales. Entre los factores que inciden en estos costos pueden mencionarse la complejidad y heterogeneidad de los bienes o servicios transados, la frecuencia de las transacciones, y el grado de incertidumbre del entorno en el que operan los agentes económicos.

De otro lado, contribuciones recientes en diversos campos de la economía política, la organización y la historia industrial, confirman viejas intuiciones de la escuela clásica: lo que una empresa dinámica vende no es un producto, sino fundamentalmente su capacidad de producción, la cual se desarrolla en el tiempo. El proceso de trabajo involucra aprendizaje y despliegue de conocimientos (Bowles y Gintis, 1993; Lazonick, 1990).

La economía política ha mostrado, además, que la producción no depende del tiempo de trabajo contratado por el empresario sino del **esfuerzo efectivamente desplegado** por los trabajadores. La gran mayoría de ellos no son propietarios sino empleados y por lo tanto no tienen, en principio, ninguna motivación especial para adoptar un comportamiento orientado a maximizar los beneficios. Puede observarse que a este nivel no existen mayores diferencias entre empresas privadas, empresas estatales y organismos no-gubernamentales: todos enfrentan el mismo problema de inducir a los empleados a trabajar en función de las metas de la organización (Simon, 1991).

Este problema está resuelto de antemano cuando se ha logrado una identificación general de todos los trabajadores con los objetivos de la empresa. Puede ser el caso de empresas de menor tamaño con un componente mayor de fuerza de trabajo

familiar. También puede ocurrir en organizaciones empresariales cuyos mecanismos de mediación se asemejan a los de un “clan” o asociación orgánica similar a una red familiar (Ouchi, 1980). El control del desempeño individual deja de ser necesario, toda vez que la inclinación natural de los trabajadores será actuar al servicio de la organización. Tampoco es necesario medir la contribución individual pues las retribuciones pueden decidirse con otros criterios (antigüedad, cargas de familia, etc.).

En la mayoría de los casos, sin embargo, el despliegue de esfuerzos constituye un problema no resuelto de antemano. Se han formulado diversas teorías al respecto y, como era de esperarse, los economistas han adoptado una perspectiva que pone el acento en el comportamiento racional de los actores. El contrato laboral no tiene naturaleza comprensiva pues algunos atributos del servicio materia del intercambio son difíciles de determinar y evaluar. El trabajador acepta su sumisión formal a la autoridad de la empresa a cambio de un salario, pero su actividad laboral en sí misma no está garantizada. Los resultados efectivos del contrato serán determinados endógenamente y dependerán de los recursos y estrategias utilizadas por empresarios y trabajadores.

Obviamente, la empresa tiene el poder de **despedir** al trabajador si considera que su desempeño no es satisfactorio. Pero en primer lugar debe contar con información y con criterios claros para evaluar dicho desempeño. Para ello la empresa puede organizar la producción y diseñar la planta a fin de elevar la visibilidad del proceso de trabajo así como la posibilidad de medir el aporte individual de cada trabajador. La viabilidad de una estrategia de este tipo dependerá de las características tecnológicas y organizativas de cada actividad específica, en particular de la densidad de las

interdependencias entre las distintas operaciones realizadas en la planta.

De otro lado, el poder de rescindir el vínculo laboral está condicionado por el grado de dependencia de la empresa en relación a las **destrezas** y la **calificación** de los trabajadores. La posibilidad de reemplazar trabajadores calificados y con experiencia dependerá, entre otros factores, del grado de especificidad de las destrezas requeridas en relación a las peculiaridades tecnológicas y las idiosincrasias organizativas de la empresa. Los costos de entrenamiento y los plazos requeridos para adiestrar nuevos trabajadores pueden ser considerables.

En un contexto caracterizado por relaciones conflictivas, los trabajadores disponen de diversos recursos para enfrentar agresiones, aún en ausencia de sindicatos. El sabotaje y los robos pueden infringir un daño considerable. La detección de estas prácticas puede ser difícil cuando se trata de empresas que utilizan nuevas tecnologías y que no han logrado establecer estándares de producción y procedimientos adecuados de control. También estos mecanismos pueden ser utilizados por trabajadores de pequeñas empresas que utilizan tecnología menos sofisticada.

La eficacia de la amenaza de despido como mecanismo de estímulo a la generación de esfuerzo también estará condicionada por el entorno macroeconómico e institucional, en particular por la probabilidad de que los trabajadores despedidos consigan otro empleo, por la cobertura de la seguridad social, por la movilidad y el grado de segmentación en los mercados de trabajo, así como también por la cohesión y vitalidad de las organizaciones empresariales y sindicales. El dinamismo de la producción a

pequeña escala y su capacidad de generación de fuentes de empleo alternativo pueden debilitar la eficacia de la amenaza del despido y en esa medida fortalecer la capacidad de negociación de los sindicatos en empresas de mayor tamaño.

En líneas generales, sin embargo, las empresas no sólo utilizan amenazas y sanciones sino también **incentivos**. Ellas pueden decidir, por ejemplo, pagar salarios superiores a los que obtendrían los trabajadores en caso de ser despedidos, con la finalidad de elevar precisamente el costo del despido. También recurren con frecuencia a diversos sistemas que premian el esfuerzo de los trabajadores (pagos adicionales a quienes superan las cuotas mínimas de producción, premios al mejor trabajador). La respuesta de los trabajadores a estos incentivos dependerá de la percepción que tengan sobre las motivaciones de la empresa. Si sospechan que los incentivos van a ser utilizados para redefinir y elevar lo que se considera un nivel “normal” de esfuerzo o para despedir trabajadores, lo más probable es que no cooperen (Lazonick 1989).

Esta visión del proceso de trabajo pone de relieve todo un abanico de factores que condicionan la interacción entre trabajadores y empresarios. En la perspectiva sociológica, el comportamiento de trabajadores y empresarios no está determinado exclusivamente por consideraciones de racionalidad estratégica sino también por normas sociales con poder de motivación independiente que no pueden reducirse a la lógica de la optimización (Elster 1989). La propia estabilidad y eficacia de las prácticas orientadas por una racionalidad estratégica requieren de la existencia de normas apropiadas que reduzcan la incertidumbre y regulen las interacciones sociales (Burawoy y Wright 1990).

La visión descrita no excluye otros mecanismos y motivaciones. En efecto, los trabajadores pueden consentir activamente en “involucrarse” si perciben que su bienestar está asociado a la rentabilidad y a la sobrevivencia de la empresa en que trabajan. Ello dependerá, ciertamente, de la evaluación que tengan sobre el comportamiento de los empresarios, en particular de su disponibilidad a compartir los beneficios resultantes del esfuerzo colectivo, mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar estabilidad en el empleo.

Una de las contribuciones centrales de la tradición Gramsciana ha sido precisamente mostrar que el **consentimiento** puede ser complementario a la **coerción**, y que los trabajadores pueden decidir esforzarse aún por consideraciones de racionalidad estratégica. Dicho consentimiento tiene siempre un carácter condicional, es materia de **disputa** y **renegociación**. Puede presentarse en situaciones de “reciprocidad asimétrica”, en las cuales se llega a un acuerdo para repartir, aunque sea de manera desigual, los frutos del esfuerzo común. Es preciso observar al respecto que, con excepción de situaciones recesivas, las interacciones que tienen lugar al interior de las empresas no pueden caracterizarse como juegos “suma cero”.

Si los trabajadores perciben que los aumentos en la productividad se traducen en mejoras salariales y confían en seguir trabajando en la empresa en el futuro, pueden generarse incluso, de manera espontánea, mecanismos de control mutuo entre los propios trabajadores a fin de asegurar que todos “pongan el hombro” en sacar adelante la empresa. En este contexto pueden germinar y desarrollarse prácticas solidarias que inhiban el comportamiento egoísta y holgazán. Sin embargo, puede también ocurrir que esta

“moral de productores”, como la llamaría Mariátegui, facilite el desarrollo de formas de lucha colectiva y sea percibida como una amenaza potencial por los empresarios.

Las teorías y modelos que intentan explicar el origen de las ventajas competitivas de las empresas han puesto en evidencia la importancia decisiva que tiene la confianza entre trabajadores y empresarios. Esta confianza descansa, como se indicó líneas arriba, en la disponibilidad de la empresa a compartir los beneficios del esfuerzo colectivo. En este contexto, la identificación de los trabajadores con la empresa puede traducirse no solo en un aumento en la intensidad de su esfuerzo sino fundamentalmente en un aumento en la calidad del mismo. Y esto constituye una condición sine qua non para el desarrollo de innovaciones y para el liderazgo competitivo de la empresa en el mercado.

5.4 RELACIONES INTER-FIRMA

En un artículo seminal publicado en 1937, Coase se pregunta por qué existen las firmas en una economía de mercado en la cual la asignación de recursos podría, en principio, descansar exclusivamente del mecanismo de los precios y luego, desde el otro extremo, se pregunta “porqué una sola gran firma no puede hacer todo lo que hace un conjunto de firmas pequeñas y aún más” (Coase, 1988). En la perspectiva de la economía neo-clásica estas preguntas pueden ser consideradas triviales toda vez que las fronteras de las firmas están determinadas por la tecnología.

Los desarrollos de la economía institucional muestran que dichas preguntas no tienen nada de triviales. Las empresas existen porque permiten reducir algunos costos inherentes a la operación

del mecanismo de los precios. El acceso a la información no es gratuito y la negociación recurrente de contratos separados para cada transacción puede resultar muy onerosa, particularmente en un contexto de incertidumbre. “Una firma tenderá a expandirse hasta que los costos de organizar una transacción adicional dentro de la firma sean iguales a los costos de realizar dicha transacción utilizando al mercado o a los costos de organizarla en otra firma” (Coase, 1988).

Formulaciones recientes sugieren que las empresas necesitan construir relaciones de cooperación con otras empresas y subcontratar actividades realizadas por terceros tanto por razones de eficiencia como por consideraciones estratégicas (Nooteboom, 1993). Una gran empresa no puede replicar el comportamiento de un conjunto de firmas pequeñas, por ejemplo descentralizando la toma de decisiones, porque los incentivos pierden fuerza y la eficiencia se reduce cuando las transacciones son sacadas del mercado para ser organizadas internamente. La operación de varias firmas especializadas y sensibles a los incentivos del mercado puede ser más eficiente que el funcionamiento de una sola empresa verticalmente integrada.

El desarrollo de destrezas especializadas en un rango más reducido de actividades empieza a ser una opción estratégica y una condición de sobrevivencia empresarial en un entorno caracterizado por la intensificación de la competencia y la volatilidad de los mercados. Una **empresa especializada e innovadora** que ha logrado concentrar sus inversiones y establecer ventajas competitivas en actividades con demanda dinámica, tiene mayor flexibilidad e iniciativa para incidir en la evolución del mercado y eventualmente adaptarse a cambios imprevistos. Pero la concentración en

actividades especializadas requiere, como contrapartida, de la **interacción con otras empresas** que hayan desarrollado capacidades productivas complementarias.

¿Cuál es la naturaleza de esta interacción? ¿Cuáles son las ventajas y los riesgos de subcontratar, y cómo pueden organizarse las relaciones con contratistas, proveedores y clientes? Los economistas y los sociólogos tienden a formular respuestas divergentes a estas interrogantes. Los primeros enfatizan **oportunismo** y **racionalidad limitada**, mientras que los segundos enfatizan **confianza** (“trust”) y **aprendizaje**. Los economistas conciben las transacciones en términos diádicos y las definen como eventos monitoreados por estructuras de gobierno, asociando dependencia con amenaza. Los sociólogos, en cambio, entienden las transacciones como relaciones múltiples que suponen adaptación mutua, y conciben la dependencia como vínculo. Finalmente, los economistas se ocupan de la eficiencia, de la estática comparativa y del equilibrio, mientras que a los sociólogos les atrae el análisis del desarrollo de capacidades, la dinámica de las organizaciones y el cambio social (Nooteboom, 1993).

La perspectiva sociológica muestra los límites de la concepción bilateral del intercambio, poniendo de relieve la importancia de las redes sociales y las pérdidas en que potencialmente incurre una empresa al romper una relación. Al mismo tiempo, sin embargo, tiende a subestimar los riesgos en las relaciones entre empresas toda vez que la confianza no es ilimitada y la racionalidad estratégica puede involucrar comportamiento oportunista. La teoría de juegos sugiere al respecto que es difícil que la cooperación sea viable cuando las perspectivas de volver a interactuar en el futuro son reducidas, cuando el número de jugadores es elevado, y cuando

no hay información confiable sobre las preferencias y estrategias de los demás jugadores (Axelrod, 1984).

¿Es posible integrar la perspectiva económica y la sociológica? Nooteboom (1993) sugiere una respuesta positiva, mostrando que ambos enfoques son “ciegos” en determinados aspectos pero que a la vez ofrecen puntos de vista valiosos y complementarios. Es posible, por ejemplo, interpretar la inversión en reputación y confianza como una decisión racional consistente con el interés individual, y al mismo tiempo concebir la integridad no sólo en términos de amistad y moral social, sino también como el resultado parcial del temor a represalias. De otro lado, si bien la perspectiva económica es miope cuando se trata de examinar procesos, aventaja a la sociología en su capacidad de identificar las condiciones que inciden en la naturaleza y extensión del riesgo, así como en las posibilidades de reducirlo.

CONCLUSIONES

Uno de los grandes desafíos de las ciencias sociales es constituir un cuerpo orgánico de teorías y conceptos que permita formular explicaciones causales, respuestas inteligibles e interpretaciones coherentes sobre los procesos sociales contemporáneos. Nuestra revisión sugiere que las posibilidades de ignorar mutuamente los aportes de ambas disciplinas parecen ser cada vez más reducidas y que el espacio de convergencia es cada vez mayor.

El campo cubierto por los estudios sobre el mundo de la empresa y del trabajo en el Perú es ciertamente vasto, y la breve revisión presentada no hace justicia a todas las contribuciones realizadas. Nuestro objetivo ha sido destacar algunos de los aportes

más relevantes y, de otro lado, discutir los desarrollos teóricos recientes que a nuestro juicio tienen mayor pertinencia y utilidad en este campo.

La integración de las perspectivas sociológica y económica debe proceder paso a paso, nutriéndose de investigaciones conjuntas en áreas específicas de interés común. Es necesario, por ejemplo, examinar de manera más sistemática la naturaleza de los cambios en la organización y la gestión empresarial registrados en el Perú durante los últimos años, el funcionamiento de los mercados de trabajo y su incidencia en la movilidad ocupacional, las condiciones que explican la emergencia o el fracaso de experiencias de cooperación entre empresas, así como los obstáculos y posibilidades de desarrollo local y regional.

En términos generales, la sociología en el Perú ha desarrollado su labor de investigación e intervención práctica en terrenos fronterizos con varias otras disciplinas; su producción es abundante, desigual y poco sistematizada teóricamente. Ha avanzado sobre todo en el análisis de las organizaciones de trabajadores. Tiene una entrada más restringida al mundo empresarial y a la administración pública. Contribuyó al conocimiento del empresariado desde su ángulo gremial y político. Los estudios sobre la organización y gestión del trabajo en las empresas son escasos. Hace falta precisar una teoría sociológica de la empresa asociada a la del trabajo.

De otro lado, los economistas están dejando de comportarse como “los guardianes de la racionalidad” y empiezan a considerar de manera más sistemática dimensiones tradicionalmente relegadas a otras disciplinas. Los nuevos desarrollos teóricos han vuelto a colocar en la agenda el examen de los atributos de las transacciones y su correspondencia con las modalidades

contractuales, reformulando los supuestos de comportamiento de los agentes y estimulando la construcción de nuevas herramientas microanalíticas. De hecho, el lenguaje de la organización y del cambio institucional es cada vez más utilizado por las nuevas generaciones de economistas.

A nuestro juicio, las perspectivas de investigación más prometedoras para el futuro se sustentan en un marco conceptual que asuma la tensión y el diálogo entre racionalidad y sujeto, tomando en cuenta tres perspectivas de acción: la del individuo, la del conflicto, y la de la integración social. La crisis de los modelos de interpretación global de la sociedad ha puesto al orden del día el individualismo metodológico. Pero las teorías que adoptan este punto de partida nos conducen de una manera u otra a temas referidos a la acción colectiva, los conflictos, la cooperación y la institucionalidad normativa. Por otra parte, la radicalización del antagonismo entre trabajadores y empresarios llevó a enfatizar, y también a unilateralizar, la interpretación en términos de la lógica conflictual. Pero hoy día, existe interés en dar cuenta también de la existencia de lógicas personalizadas, de formas de cooperación y de identidades compartidas en la dinámica social dentro y fuera de las relaciones de producción. Cada una de las perspectivas de análisis señaladas es necesaria. Los problemas se presentan cuando una de ellas pretende interpretar unilateralmente los procesos sociales. A nuestro entender, la interpretación ganaría en riqueza y relevancia si los sociólogos y economistas -en diálogo con otras disciplinas- combinan dichos enfoques, asumiendo las **tensiones paradigmáticas** que exige la investigación concreta. Se requiere en especial estar atento al conflicto y el diálogo entre la perspectiva de los sujetos sociales y los procesos de racionalización. Una manera provechosa de asumir esta tarea consiste en no perder de vista la

práctica del conjunto de actores efectivamente involucrados en el objeto de estudio.

Economistas y sociólogos especializados en lo laboral y empresarial tienen que detectar y promover las capacidades de acción de los sujetos del trabajo, su implicación responsable en el proceso productivo y su participación en la regulación de los conflictos laborales, compatibilizando eficiencia y equidad. Tienen que abrirse un campo de intervención como consultores y administradores sociales de los cambios organizativos en las empresas; tienen que cooperar a la renovación y eficacia de la acción sindical. Para ello, resulta importante a la vez perfilar mejor cada disciplina y concretar un programa de investigaciones en coordinación con líderes empresariales y sindicales, expertos en administración, psicólogos, historiadores, geógrafos, asistentes sociales e ingenieros industriales. Esto exige compartir esquemas conceptuales y enfoques metodológicos y avanzar hacia niveles mayores de trabajo concertado.

SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE
TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA
PASAJE MARÍA AUXILIADORA 156 - BREÑA
CORREO E.: tareagrafica@tareagrafica.com
PÁGINA WEB: www.tareagrafica.com
TELÉF. 332-3229 / 424-8104 / 424-3411
ENERO 2019 LIMA - PERÚ

La Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC) cumplió formalmente, el año 2018, treinta años de fundación, producida en 1988.

En estas tres décadas, ADEC-ATC ha contribuido durante los 80 y 90 al desarrollo de las capacidades de los sindicatos, y a partir de los 90 a la generación de empleo e ingresos con un enfoque que ha priorizado el respeto a los derechos humanos y ciudadanos. En la década de los 80, cuando ADEC-ATC inició su labor, impulsó procesos de desarrollo económico local en ciudades como Chimbote, Huancayo, La Oroya, Lima, Oxapampa y Pasco, que constituían lugares de asentamiento de importantes contingentes laborales minero-siderúrgicos y de sus familiares.

La trayectoria institucional desarrollada no hubiese sido posible sin la decidida participación de Denis Sulmont, uno de nuestros socios fundadores. Por este motivo, para celebrar nuestros 30 años, hemos querido publicar este libro de reconocimiento a su obra y aportes, muchos de los cuales mantienen plena vigencia.

La obra de Denis abarca un conjunto de aspectos ligados al tema del trabajo: la historia del movimiento obrero, el papel del sindicalismo, la importancia de la capacitación laboral, las iniciativas económicas de pequeña escala, el papel de la empresa en el desarrollo y el de la concertación de actores, sin olvidar sus aspectos culturales y políticos. Son temas abordados con miras a la valorización del papel del trabajo y de la clase trabajadora en la construcción de nuestro Perú.