

Clase trabajadora y mundo del trabajo: lineamientos para una acción política eficaz

Carlos Mejía Alvites



Mapas de cambio



Serie: Debates desde Nuestro Sur

Mapas de cambio 1

Clase trabajadora y mundo del trabajo: lineamientos para una acción política eficaz

Autor: Carlos Mejía Alvites

Diseño y estilo de interiores: Carlos Pinto

Editado por:

Asociación Nuestro Sur Espacio de Reflexión y Acción Política - NUESTRO SUR

Av. Mariano Odicio N° 229, Miraflores, Lima, Perú.

Primera edición, abril 2024

Depósito legal N° 2024-xxxxxx

ISBN. xxxxxxx

Versión digital

Debates desde Nuestro Sur
Mapas de cambio

1

**Clase trabajadora y
mundo del trabajo:
lineamientos para
una acción política eficaz**

Carlos Mejía Alvites



NUESTRO
SUR 

CLASE TRABAJADORA Y MUNDO DEL TRABAJO: LINEAMIENTOS PARA UNA ACCIÓN POLÍTICA EFICAZ

Carlos Mejía Alvites*

Introducción

El ámbito laboral se halla en medio de transformaciones notables, originadas por fenómenos como la globalización, la digitalización y las alteraciones climáticas, entre otros. Estas dinámicas están ejerciendo una influencia considerable tanto en las circunstancias en las que los trabajadores y trabajadoras desempeñan sus labores, como en las estrategias de empleo, y en la estructura y dirección de los sindicatos. En el presente documento vamos a presentar de manera somera un panorama del mundo del trabajo partiendo de los cambios globales que lo afectan y las implicancias de dichos cambios en la acción de las estrategias de los sindicatos en el mundo. Luego pasaremos una revisión del mundo del trabajo peruano con énfasis en la acción colectiva de la clase trabajadora en nuestro país.

1. Cambios en el mundo del trabajo

Algunos de los cambios más significativos que se están produciendo en el mundo del trabajo son los siguientes:

- El proceso de globalización: la creciente interdependencia de las economías mundiales está dando lugar a una mayor movilidad de los capitales, las mercancías y las personas. Esto está provocando cambios en la estructura del empleo, con una mayor tendencia a la deslocalización de las empresas y al crecimiento del empleo en las industrias de servicios.
- La crisis del neoliberalismo: las políticas desreguladoras, instauradas desde la década de los años 80 y con mayor fuerza desde los 90s se encuentran deslegitimadas ante los niveles de precariedad y desigualdad

que han producido en las sociedades donde se aplican.

- La gig economy y la Inteligencia Artificial: la creciente utilización de las tecnologías digitales está transformando la forma en que se trabaja. Esto está dando lugar a nuevos tipos de empleo, así como a cambios en las condiciones de trabajo, como la flexibilidad y el teletrabajo.
- El cambio climático: las políticas industrializadoras sin responsabilidad ecológica están teniendo un impacto significativo en el mundo del trabajo. Los cambios en el clima y la biosfera devienen en una pérdida de empleos en sectores vulnerables, como la agricultura y la pesca. La contaminación implica mayores costos para muchas industrias que los regulan con menos empleo. Al mismo tiempo, está dando lugar a nuevas oportunidades de empleo en sectores relacionados con la transición ecológica tanto en los países del Norte como en el Sur.

Estos cambios están teniendo un impacto significativo en las condiciones de trabajo de los trabajadores. En general, los trabajadores están experimentando una mayor inseguridad laboral, con una mayor rotación de puestos de trabajo y una mayor precariedad. También están experimentando una mayor presión por parte de los empleadores, con un aumento de las horas de trabajo y una reducción de los salarios.

1.1 El agotamiento de las políticas laborales neoliberales

Los gobiernos desempeñan un papel importante en la regulación del mundo del trabajo. Las políticas laborales pueden ayudar a proteger los derechos de los trabajadores y a garan-

* Carlos Mejía. Sociólogo de la UNMSM. Magister en relaciones laborales PUCP. Capacitador y asesor gremial de diferentes federaciones y sindicatos. Investiga temas del mundo laboral, género y organización gremial. Asesor laboral en La Comuna.

tizar condiciones de trabajo justas y equitativas. Sin embargo, en los últimos años se ha producido un retroceso en las políticas laborales en muchos países. Esto se ha debido a la influencia del neoliberalismo, que defiende la reducción de la intervención del Estado en la economía. Como resultado se han producido recortes en las prestaciones sociales, como la protección frente al desempleo o las pensiones de jubilación. También se han debilitado los derechos laborales, como el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga.

A continuación, se presentan algunas recomendaciones para mejorar la situación del mundo del trabajo:

- Los gobiernos deben adoptar políticas laborales que protejan los derechos de los trabajadores y garanticen condiciones de trabajo justas y equitativas. Estas políticas deben incluir:
 - La protección del empleo, como la prohibición de los despidos injustificados y la indemnización por despido.
 - La regulación de las horas de trabajo, como la limitación de las horas extraordinarias y la protección de los derechos de los trabajadores a la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.
 - La promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente de la raza, el sexo, la religión, la discapacidad o la orientación sexual.
- Los sindicatos deben adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo para seguir siendo una fuerza efectiva en la defensa de los derechos de los trabajadores. Esto puede incluir:
 - La diversificación de sus bases de afiliación para incluir a trabajadores de nuevos sectores, como la economía digital.
 - El uso de nuevas tecnologías para comunicarse con los trabajadores y organizarse.
 - La colaboración con otras organizaciones, como las organizaciones de la sociedad civil y las empresas, para promover los derechos de los trabajadores.

1.2 La acción colectiva de los trabajadores en el mundo actual

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores que se unen para defender sus intereses comunes. Pueden negociar colectivamente con los empleadores para mejorar las condiciones de trabajo, como los salarios, las horas de trabajo y las prestaciones. También pueden participar en la política para promover los derechos de los trabajadores. El sindicalismo ha desempeñado un papel importante en la historia del trabajo. Ha ayudado a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, a reducir la desigualdad y a promover la justicia social.

A partir del siglo XXI en algunos países se ha registrado un proceso de “revitalización sindical” a través del cual los sindicatos se adaptan a los cambios en el mundo del trabajo y fortalecen su capacidad de representar y defender los intereses de los trabajadores.

Las principales características de la revitalización sindical son las siguientes:

- La diversificación de la base sindical: Los sindicatos están ampliando su base de afiliación para incluir a trabajadores de nuevos sectores, como la economía digital, el sector público y los servicios.
- Políticas activas de inclusión: Se desarrollan estrategias para incorporar jóvenes y mujeres en las organizaciones sindicales y en la negociación colectiva.
- La modernización de la organización sindical: Los sindicatos están modernizando sus estructuras y procesos para hacerlos más democráticos y efectivos.
- La adopción de nuevas estrategias de acción sindical: Los sindicatos están adoptando nuevas estrategias de acción sindical, como la organización con las comunidades, la movilización desde redes sociales y la participación política directa.

La revitalización sindical es un proceso complejo y desafiante, pero es esencial para que los sindicatos sigan siendo una fuerza efectiva en la defensa de los derechos de los trabajadores. A continuación, se presentan algunos



ejemplos concretos de cómo los sindicatos están abordando estos retos:

- Los sindicatos están utilizando las nuevas tecnologías para llegar a los trabajadores de la economía digital. Por ejemplo, el sindicato estadounidense AFL-CIO ha creado una plataforma digital llamada “Working America” para organizar a los trabajadores de la economía gig.
- Los sindicatos están trabajando para mejorar la representación de las mujeres y las minorías en sus organizaciones. Por ejemplo, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha adoptado una estrategia para aumentar la participación de las mujeres en los sindicatos.
- Los sindicatos están trabajando para promover la justicia social y la sostenibilidad. Por ejemplo, la Confederación Internacional de Sindicatos (CSI) ha adoptado una declaración sobre el cambio climático que llama a los gobiernos a adoptar políticas ambiciosas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Sin embargo, a pesar de estos avances, el sindicalismo sigue enfrentando una serie de desafíos en la actualidad. Estos desafíos incluyen la globalización, la xenofobia, la desregulación laboral y el aumento del empleo precario e informal.

En los últimos años se han desarrollado algunas movilizaciones muy importantes.

a. Huelga de Maestros de Los Ángeles 2023

En marzo de 2023, el Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles vivió una huelga de 30,000 miembros del personal de apoyo educativo, lo que llevó a la cancelación de clases para unos 420,000 estudiantes. El Sindicato de Empleados de Servicios International Local 99 exigió un aumento salarial del 30%, más \$2 adicionales por hora para los trabajadores con los salarios más bajos. El sindicato de maestros también participó, abogando por sacar a los trabajadores educativos de la pobreza, reducir el tamaño de las clases y asegurar el personal completo en las escuelas. El distrito ofreció un aumento del 23% más un bono del 3%, y las negociaciones continuaron con el fin de resolver la huelga.

b. Huelga de Maestros de Oakland en 2023

La Asociación de Educación de Oakland, que representa a casi 3,000 empleados educativos, inició una huelga en mayo por prácticas laborales injustas. Acusaron al distrito escolar de negociar de mala fe, lo que llevó a presentar un cargo por prácticas laborales injustas. Las demandas del sindicato incluían un aumento salarial del 23% para igualar el salario medio en el condado de Alameda y varias demandas



por el “bien común”, como estructuras de liderazgo compartido y apoyo para estudiantes sin hogar. Una nueva oferta de contrato del distrito incluyó un aumento retroactivo del 10% y ajustes en la escala salarial para evitar largos períodos sin aumentos salariales.

c. Huelga de Transporte Público de Alemania en 2023

En marzo de 2023, más de 400,000 trabajadores del transporte alemán participaron en una huelga a nivel nacional, organizada por los sindicatos Ver.di y EVG, exigiendo un aumento salarial del 10.5% para compensar el aumento del costo de vida. Fue una de las mayores huelgas en décadas, afectando aeropuertos, transporte público y puertos en toda Alemania. La huelga tuvo como objetivo advertir a los empleadores sobre las consecuencias de no negociar aumentos salariales justos. Después de 24 horas y con apoyo público, la huelga terminó con la reanudación de las negociaciones.

d. La huelga de la UAW de 2023

Fue un movimiento laboral que involucró a trabajadores de la industria automotriz en Es-

tados Unidos, específicamente de Ford Motor Company, General Motors y Stellantis. Comenzó el 15 de septiembre de 2023 cuando no se logró llegar a un acuerdo contractual. La huelga fue impulsada por demandas de aumento salarial para compensar la inflación, el fin del sistema de empleo por niveles que pagaba menos a los nuevos empleados, la restauración de beneficios de horas extra y jubilación perdidos desde la crisis financiera de 2007-2008, y la implementación de una jornada laboral de cuatro días. La huelga se suspendió la última semana de octubre cuando los fabricantes de automóviles hicieron ofertas tentativas que en gran medida coincidían con las demandas de la UAW, comenzando con Ford el 25 de octubre, seguido por Stellantis el 28 de octubre y finalmente General Motors el 30 de octubre. Esto puso fin a la huelga laboral de 46 días.

e. La huelga del Sindicato de Guionistas de América (WGA) de 2023

La huelga tuvo lugar desde el 2 de mayo hasta el 27 de septiembre, involucró a 11,500 guionistas y fue una de las interrupciones más prolongadas de la producción de cine y televi-

sión en Estados Unidos desde la pandemia de COVID-19. Esta huelga, que duró 148 días, fue la segunda más larga en la historia del WGA después de la huelga de 1988. Los temas principales del conflicto laboral incluyeron las regalías de los medios de transmisión en línea y el uso de la inteligencia artificial en la escritura de guiones. El impacto de la huelga fue significativo, resultando en el cierre de estudios, la reducción de personal, y pérdidas económicas estimadas en \$6.5 mil millones para el sur de California. La huelga concluyó con la ratificación de un nuevo contrato por parte de los miembros del WGA, con un 99% votando a favor.

Estos conflictos reflejan una tendencia global de acciones laborales en respuesta al aumento de los costos de vida y las demandas de salarios justos y condiciones de trabajo. Cada huelga, única en su contexto y demandas, subraya los problemas más amplios de las presiones económicas sobre los trabajadores en todo el mundo y la importancia de las negociaciones en las relaciones laborales.

1.3 Los debates en el mundo sindical: Inteligencia Artificial, Cambio climático y Género

En la última década como parte del proceso de revitalización sindical se han desarrollado algunos debates en el sindicalismo global. Vamos a presentar tres temas claves: inteligencia artificial, cambio climático y género.

a. La inteligencia artificial y el mundo del trabajo

La Inteligencia Artificial (IA) está transformando el mundo del trabajo, con un impacto potencial significativo en los derechos y condiciones de los trabajadores. Los sindicatos de todo el mundo están debatiendo cómo responder a estos desafíos, con un enfoque en la defensa de los derechos de los trabajadores, la promoción de la inclusión y la equidad, y la participación en la regulación de la IA.

La IA tiene el potencial de automatizar tareas que actualmente realizan los trabajadores y trabajadoras. Hay evidencia de que estos nuevos procesos van a provocar, la pérdida de

empleos y la desaparición de algunos oficios y profesiones. También podría cambiar la naturaleza del trabajo, con una mayor demanda de habilidades cognitivas y creativas. Los sindicatos se preocupan por los impactos potenciales de la IA en el empleo, la seguridad laboral, la salud y la seguridad, y la igualdad de oportunidades.

Los sindicatos están tomando una serie de medidas para responder a los desafíos de la IA. Están desarrollando nuevas estrategias para organizar a los trabajadores en la economía digital, están negociando acuerdos colectivos que abordan los impactos de la IA, y están presionando a los gobiernos para que adopten políticas que protejan los derechos de los trabajadores.

El debate sindical global sobre la inteligencia artificial se centra en cómo esta tecnología está transformando el mundo laboral, en particular en el sector servicios. UNI Europa, una federación sindical, enfatiza la importancia de la negociación colectiva para garantizar que la IA mejore la calidad de los servicios desde una perspectiva centrada en el empleado. Abogan por un enfoque que potencie a los trabajadores frente a la IA, con atención en la calidad y cantidad de empleo, habilidades y formación, ética, igualdad, salud, seguridad y la capacidad de organización efectiva.

El sindicato subraya la necesidad de un tránsito justo hacia una sociedad donde los sistemas de IA beneficien a todos, respetando y valorando las habilidades y competencias de los trabajadores. Se debe comenzar abordando los problemas de IA en la negociación colectiva, enfocándose en tres aspectos clave: la gestión de datos, las habilidades y formación, y una transición justa. Esto requiere que los sindicatos se involucren proactivamente en el debate de la IA para proteger y mejorar los derechos laborales, los derechos humanos y los estándares de trabajo decentes.

El debate sindical sobre la IA se resume en los siguientes puntos:

- Defensa de los derechos de los trabajadores: Los sindicatos están defendiendo los derechos de los trabajadores a un empleo

digno, a la seguridad laboral, a la salud y la seguridad, y a la igualdad de oportunidades. Están instando a los gobiernos a adoptar políticas que protejan estos derechos, para garantizar que no se reduzcan empleos en el contexto de la IA.

- **Promoción de la inclusión y la equidad:** Los sindicatos están preocupados por el impacto potencial de la IA en los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las minorías y las personas con discapacidad. Están trabajando para promover la inclusión y la equidad en el uso de la IA.
- **Participación en la regulación de la IA:** Los sindicatos están presionando a los gobiernos para que adopten políticas que regulen el desarrollo y el uso de la IA. Están trabajando para garantizar que estas políticas protejan los derechos de los trabajadores y promuevan un uso responsable de la IA.

b. El cambio climático y los sindicatos

El cambio climático es una amenaza existencial para la humanidad, y los sindicatos están tomando un papel cada vez más importante en la lucha contra este desafío. Los sindicatos están defendiendo los derechos de los trabajadores, promoviendo una transición justa al desarrollo sostenible, y presionando a los gobiernos para que adopten políticas climáticas ambiciosas.

El cambio climático está teniendo un impacto significativo en los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo. Los trabajadores están experimentando una serie de impactos negativos, como:

- **Pérdida de empleos:** El cambio climático está provocando la pérdida de empleos en sectores vulnerables, como la agricultura, la pesca y la construcción.
- **Aumento de los riesgos laborales:** El cambio climático está aumentando los riesgos laborales, como los riesgos de exposición a temperaturas extremas, inundaciones y otros fenómenos climáticos extremos.
- **Desigualdad:** El cambio climático está agravando la desigualdad, ya que los trabajadores más vulnerables son los que se ven más afectados por sus impactos.

Los sindicatos desempeñan un papel crucial en la lucha contra el cambio climático y en la transición hacia una economía de energía limpia. Un informe del Consejo de Defensa de Recursos Naturales (NRDC) destaca que los trabajos sindicales son esenciales para lograr resultados mejores y más equitativos para los trabajadores y el medio ambiente en este cambio. Los sindicatos están involucrados activamente en iniciativas que benefician a comunidades desatendidas, como la modernización de escuelas públicas y la mejora de programas de reciclaje. Los trabajadores sindicalizados son altamente capacitados y esenciales para satisfacer la demanda laboral en la creciente economía de energía limpia, y sus programas de formación son fundamentales para mantener el ritmo de esta demanda.

La reconstrucción de la infraestructura y el sector manufacturero, así como el crecimiento de la energía limpia y la eficiencia energética, son vistos como oportunidades para crear una economía próspera y justa que ofrezca trabajos bien remunerados y sindicalizados. Los sindicatos están en la vanguardia de los sectores de energía limpia y eficiencia energética, reduciendo la contaminación y los riesgos para la salud de los estadounidenses. El informe concluye con recomendaciones para el Congreso de los Estados Unidos, enfatizando la necesidad de estándares laborales sólidos en las políticas de energía limpia y programas para fomentar la creación de trabajos de alta calidad en la economía de energía limpia, incluyendo incentivos fiscales con altos estándares laborales y la contratación de comunidades desfavorecidas.

En este sentido, los sindicatos están tomando una serie de medidas para responder a los desafíos del cambio climático. Estas medidas incluyen:

- **Defensa de los derechos de los trabajadores:** Los sindicatos están defendiendo los derechos de los trabajadores a un empleo digno, a la seguridad laboral, a la salud y la seguridad, y a la igualdad de oportunidades. Están instando a los gobiernos a adoptar políticas que protejan estos derechos, incluso en el contexto del cambio climático.

- **Promoción de una transición justa:** Los sindicatos están promoviendo una transición justa al desarrollo sostenible. Esto significa que la transición hacia una economía baja en carbono debe ser justa para todos los trabajadores, sin dejar a nadie atrás.
- **Presión a los gobiernos:** Los sindicatos están presionando a los gobiernos para que adopten políticas climáticas ambiciosas. Están instando a los gobiernos a tomar medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, a invertir en energías renovables y a apoyar a los trabajadores en la transición hacia una economía baja en carbono.

c. La acción colectiva de las mujeres en el sindicalismo

El género es un tema central en el movimiento sindical mundial. Los sindicatos están comprometidos con la igualdad de género en el trabajo, y están trabajando para abordar las desigualdades que enfrentan las mujeres trabajadoras.

En el debate sindical sobre género y diversidad sexual, las organizaciones sindicales están abogando por la equidad de género en el lugar de trabajo, luchando por el pago igualitario y cerrando la brecha salarial de género. Se señala que las mujeres en EE.UU. ganan el 84% de lo que ganan los hombres, y que esta dis-

paridad ha permanecido constante durante los últimos 15 años. La negociación colectiva se utiliza como una herramienta poderosa para establecer estándares claros de pago y promover la transparencia salarial para mitigar el impacto de la discriminación de género.

Los sindicatos también están trabajando para aumentar la representación de las mujeres en los cuerpos de decisión y negociación sindical, abogando por más mujeres en roles de liderazgo y posiciones altamente calificadas, y negociando cuotas para posiciones de liderazgo con el fin de dismantlar las redes de poder masculinas y promover la igualdad de género.

Además, los sindicatos están presionando para la aprobación de legislación que promueva la equidad de género en el lugar de trabajo, como el Paycheck Fairness Act y el Pregnant Worker Fairness Act, que buscan cerrar lagunas legales y proteger a las trabajadoras embarazadas de la discriminación.

Las mujeres trabajadoras enfrentan una serie de desigualdades en el trabajo, que incluyen:

- **Brecha salarial:** Las mujeres trabajadoras ganan menos que los hombres por realizar el mismo trabajo. También se ubican en los empleos menos remunerados.
- **Presión laboral:** Las mujeres trabajadoras suelen tener más responsabilidades familia-



res y domésticas que los hombres, lo que les dificulta conciliar la vida laboral y familiar.

- Acoso sexual: Las mujeres trabajadoras son más propensas a sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Discriminación: Las mujeres trabajadoras son más propensas a sufrir discriminación en el lugar de trabajo, por ejemplo, en el acceso a la formación y la promoción.

Los sindicatos están tomando una serie de medidas para abordar las desigualdades de género en el trabajo. Estas medidas incluyen:

- Negociación colectiva: Los sindicatos están negociando acuerdos colectivos que promuevan la igualdad de género en el trabajo, como la igualdad salarial, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la prevención del acoso sexual.
- Educación y sensibilización: Los sindicatos están llevando a cabo campañas de educación y sensibilización sobre la igualdad de género en el trabajo.
- Acción política: Los sindicatos están presionando a los gobiernos para que adopten políticas que promuevan la igualdad de género en el trabajo.

El debate sindical sobre el género se centra en los siguientes enfoques:

- La igualdad salarial: Los sindicatos están comprometidos con la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Están presionando a los gobiernos y a las empresas para que adopten medidas para eliminar la brecha salarial de género.
- La conciliación de la vida laboral y familiar: Los sindicatos están trabajando para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres trabajadoras. Están negociando acuerdos colectivos que incluyan medidas de conciliación, como el permiso parental, las reducciones de jornada y el teletrabajo.
- La prevención del acoso sexual: Los sindicatos están trabajando para prevenir el acoso sexual tanto en el lugar de trabajo como en las propias organizaciones sindicales. Están desarrollando políticas y procedimientos para prevenir el acoso sexual y apoyar a las víctimas.
- Empoderamiento de las mujeres: Los sindicatos discuten medidas de acción positiva como las cuotas de género para incluir mujeres en las estructuras de poder dentro de los sindicatos y en las comisiones de negociación colectiva. Las cuotas de género han dado resultados positivos en diferentes organizaciones sindicales en Brasil, Argentina, Uruguay entre otros países.



El debate sindical sobre el género es un proceso complejo y dinámico. Los sindicatos están adaptando sus estrategias para abordar las desigualdades de género en el trabajo, con un enfoque en la igualdad salarial, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la prevención del acoso sexual.

2. Procesos de cambio en el mundo del trabajo peruano: políticas laborales y agenda del movimiento sindical

a. Cambio de la matriz productiva

El mundo del trabajo peruano ha enfrentado una serie de transformaciones en las últimas décadas que han trastocado las relaciones laborales y afectan la institucionalidad democrática. Entre estos cambios uno de los más importantes ha sido la transición de una matriz productiva que aspiraba a desarrollar industrias nacionales y mercado interno hacia otra ya definitivamente orientada a la exportación de materias primas. Este proceso ha generado una serie de problemas sociales que a continuación presentamos:

- i. **Vulnerabilidad a los Precios Internacionales de Materias Primas:** La dependencia de las exportaciones de materias primas hace que la economía peruana sea altamente vulnerable a las fluctuaciones de los precios internacionales de estos productos. Cuando los precios caen, como ha sucedido en el pasado, la economía peruana puede sufrir un impacto negativo en términos de ingresos y crecimiento económico.
- ii. **Desigualdad y Distribución de Ingresos:** A pesar de los ingresos generados por las exportaciones de materias primas, la desigualdad de ingresos en Perú persiste. Los beneficios de esta actividad a menudo no se distribuyen de manera equitativa, y las áreas rurales y poblaciones marginadas pueden no ver mejoras significativas en sus condiciones de vida.
- iii. **Impacto Ambiental y Sostenibilidad:** La extracción de materias primas, en particular la minería, puede tener un impacto significativo en el medio ambiente. La deforestación, la contaminación del agua y la

degradación del suelo son preocupaciones ambientales asociadas a la explotación de recursos naturales.

- iv. **Limitaciones en la Diversificación Económica:** La orientación hacia la exportación de materias primas ha limitado la diversificación económica en Perú. La falta de desarrollo de otros sectores productivos puede hacer que la economía sea vulnerable a choques externos y desafíos a largo plazo.
- v. **Dependencia en la Inversión Extranjera y Grandes Empresas:** Para desarrollar la industria extractiva y exportadora de materias primas, a menudo se requiere inversión extranjera y la participación de grandes empresas multinacionales. Esto puede llevar a la dependencia de estas empresas y dificultar el desarrollo de empresas locales y el fortalecimiento del tejido empresarial nacional.

b. La globalización neoliberal

Un segundo proceso que afecta al mundo del trabajo es la globalización neoliberal que ha generado otro conjunto de cambios en el mercado laboral. A continuación, se presentan cinco aspectos en los que la globalización neoliberal ha afectado al mundo del trabajo en Perú:

- i. **Flexibilización Laboral:** La globalización neoliberal ha promovido la flexibilización laboral en Perú, lo que se traduce en una mayor precariedad laboral. Esto incluye la proliferación de contratos temporales, subcontratación y empleo a tiempo parcial, lo que a menudo implica condiciones de trabajo menos estables y derechos laborales más débiles para los trabajadores.
- ii. **Deslocalización y Desindustrialización:** La globalización ha llevado a la deslocalización de ciertas industrias en Perú, con la reubicación de empresas a países con costos laborales más bajos. Esto ha contribuido a la desindustrialización y la pérdida de empleos en sectores clave, lo que a su vez ha afectado a los trabajadores en esas industrias.
- iii. **Competencia Internacional:** La apertura económica y la globalización han expues-

to a los trabajadores peruanos a una mayor competencia internacional. Esto puede resultar en salarios más bajos y presión para mantener los costos laborales bajos para ser competitivos en el mercado global.

- iv. **Inseguridad Laboral:** La globalización ha contribuido a la inseguridad laboral, con la reducción de empleos estables y la prevalencia de empleos temporales. Esto puede tener un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores y su capacidad para planificar a largo plazo.
- v. **Brecha Salarial y Desigualdad:** A pesar del crecimiento económico asociado con la globalización, Perú ha experimentado una creciente desigualdad en la distribución de ingresos. La globalización ha contribuido a una brecha salarial más amplia entre trabajadores altamente calificados y aquellos con menos habilidades, lo que a menudo se traduce en desigualdades socioeconómicas más profundas.

En resumen, la globalización neoliberal ha tenido un impacto negativo en el mundo del trabajo en Perú, con la promoción de la flexibilización laboral, la competencia internacional, la inseguridad laboral y la creciente desigualdad como algunos de los desafíos clave que enfrentan los trabajadores en el país. Estos impactos han llevado a un debate continuo sobre las políticas laborales y económicas en Perú, desde la izquierda queremos garantizar un empleo digno y condiciones laborales justas en el contexto de una globalización solidaria.

2.1 Problemas actuales del mercado laboral peruano

Los problemas actuales del mercado laboral peruano son diversos y reflejan tanto desafíos estructurales como coyunturales:

- i. **Alta Informalidad:** La informalidad laboral sigue siendo uno de los problemas más graves, afectando aproximadamente al 70% de la fuerza laboral. Esto significa que la mayoría de los trabajadores no cuentan con protección social, beneficios laborales, ni seguridad en el empleo.
- ii. **Precariedad Laboral:** Hay un aumento en la precariedad del trabajo, con contratos temporales o atípicos que a menudo resultan en menor estabilidad laboral y falta de acceso a beneficios y protecciones.
- iii. **Desigualdad de Ingresos:** Existe una distribución desigual de ingresos en el país. Las brechas entre trabajadores de diferentes sectores, regiones, y entre géneros, son significativas.
- iv. **Desempleo y Subempleo:** Aunque el desempleo no es tan alto comparativamente, el subempleo, donde los trabajadores tienen empleos que no aprovechan sus capacidades o no ofrecen suficientes horas de trabajo, es un problema persistente.
- v. **Bajas Pensiones y Seguridad Social:** El sistema de pensiones y seguridad social no cubre adecuadamente a la población trabajadora, especialmente a aquellos en la economía informal.
- vi. **Derechos Laborales y Protección:** La aplicación de los derechos laborales es desigual, con muchos trabajadores, especialmente en el sector informal, que no tienen garantizadas condiciones de trabajo seguras y justas.
- vii. **Brecha de Género:** Persisten las desigualdades de género en el acceso al trabajo, así como en las condiciones laborales y salariales entre hombres y mujeres.
- viii. **Impacto de la Pandemia de COVID-19:** La pandemia ha exacerbado muchos de estos problemas, con despidos masivos, cierres de empresas y una transición acelerada hacia la digitalización y el teletrabajo, que no todos los trabajadores pueden afrontar.
- ix. **Educación y Capacitación:** Existe una desconexión entre la educación/formación y las necesidades del mercado laboral, lo que resulta en un desajuste de habilidades y dificultades para que los jóvenes ingresen al mercado laboral.
- x. **Poca capacidad fiscalizadora:** El mercado laboral peruano representa una paradoja. Por un lado está normado por una abundante legislación que establece regímenes laborales diversos en su afán flexibilizador, pero la escasa capacidad fiscalizadora del Estado hace que la normatividad no se cumpla. La derecha acusa al mercado laboral de ser “muy rígido” pero en la práctica es uno de los más desregulados de la región.



Es importante destacar que estos problemas están interconectados y requieren un enfoque integral para abordarlos de manera efectiva. Además, las políticas gubernamentales, la inversión en educación y capacitación, así como la promoción de empleos formales, son clave para mejorar la situación laboral en el país.

2.2 La situación del sindicalismo peruano

El sindicalismo peruano presenta una situación compleja y delicada. varios problemas específicos y directos que vamos a enumerar:

- i. **Una tasa de sindicalización muy baja:** La tasa de sindicalización general en el país es de 7% y representa una de las más bajas de América del sur. En el sector privado se ubica cerca a 3% mientras que en el sector público es de 11%. Hay que considerar que a inicios de 1980 se encontraba cerca del 30% y desde entonces se ha ido reduciendo sistemáticamente.
- ii. **Sindicalismo muy centralizado en Lima:** Según estimaciones del MTPE en Lima se encuentra el 80% de los sindicatos registrados del país. Esto es consecuencia del centralismo económico nacional, pues las industrias se encuentran en Lima, ya sea físicamente o nominalmente registradas en Lima como ocurre con muchas empresas mineras. En las regiones del país lo que
- tenemos es sindicatos del sector público principalmente, educación, salud y gobiernos locales.
- iii. **Sindicato de empresa:** El sindicato de empresa es la forma ampliamente predominante en el país lo cual implica una amplia dispersión tanto de organizaciones como en la negociación colectiva. El sindicato de empresa además fragmenta la identidad de clase de los trabajadores y fomenta el divisionismo. La forma sindicato de empresa limita además la negociación colectiva por rama de actividad y privilegia la negociación por empresa. La negociación colectiva por empresa es más favorable para la clase empresarial pues así dispersa el poder de la clase trabajadora.
- iv. **Poca presencia en comercio y servicios:** El sindicalismo peruano actualmente tiene una composición principalmente estatal, en educación, salud, administración pública, gobiernos locales; en el sector privado destaca la industria de la construcción, manufacturas, textiles y minería. No hay una presencia importante en el sector servicios: transporte, oficinistas, banca y finanzas, comercio retail, restaurantes. Se ha debilitado en sectores de innovación tecnológica como banca y finanzas e industria gráfica.
- v. **División, paralelismo y dispersión sindical:** Actualmente existen cinco centra-

les sindicales en el país: Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Confederación Sindical de Trabajadores (CST). Esta abundancia de centrales no es signo de fortaleza sino de dispersión. En el sector estatal por ejemplo, dentro de la CGTP existen tres centrales estatales: CITE, UNASSE y CTE. Se trata de organizaciones paralelas en un mismo sector laboral. En el magisterio hemos visto como el SUTEP fue cuestionado por un sector de maestros organizados en diferentes agrupaciones algunas muy confrontativas con la línea sindical del SUTEP, en una estrategia divisionista del sector magisterial. Esta fragmentación no responde necesariamente a diferencias ideológicas o de línea estratégica sino a disputas personales alrededor del acceso a recursos, puestos de trabajo o infraestructura sindical.

vi. Despolitización de las bases sindicales: Una consecuencia de lo anterior ha sido la despolitización de los trabajadores afiliados a los sindicatos. Los cambios sociales ya descritos, pero también la crisis de los partidos políticos de izquierda ha contribuido para que los trabajadores de base pierdan el interés en la acción colectiva y la participación política. Predomina un fuerte individualismo y la desconfianza en el

compromiso político. Asimismo, una cultura política de izquierdas se ha visto muy mermada siendo reemplazada por prácticas clientelares, oportunismos y pragmatismo político. Los sindicatos han dejado de ser escuelas de reflexión política en los sectores populares.

vii. Poca presencia de jóvenes y mujeres: En esta línea, el sindicalismo peruano en la actualidad es básicamente masculino y adulto. La tasa de participación femenina en el sindicalismo peruano se encuentra alrededor del 10%. La presencia sindical femenina se encuentra principalmente en el sector público en educación, salud y administración pública. La presencia femenina es también limitada en las instancias de poder del sindicalismo y en la negociación colectiva. La brecha generacional es también un problema serio en el sindicalismo peruano, pues limita sus posibilidades de renovación en la estructura sindical.

3. Algunas Pistas y conclusiones para continuar el debate

Hay un conjunto amplio de reivindicaciones que se plantean desde el mundo del trabajo. Aquí estamos presentando un conjunto de propuestas transversales a todo el movimiento sindical peruano que pueden propiciar un debate en la perspectiva de potenciar la acción colectiva organizada de la clase trabajadora.



a. Devolver el predominio al régimen laboral general

En la actualidad aproximadamente el 70% de los trabajadores se encuentra fuera del régimen general en materia laboral. Es decir, son trabajadores bajo un régimen especial o laboran en la informalidad o tienen contratos temporales desnaturalizados. Hasta la década de los años 80 era al revés. El 70% disponía de estabilidad laboral. Hay que regresar a la estabilidad laboral. Los empleados que desarrollan una labor permanente deben tener un contrato permanente. Un contrato con estabilidad laboral no significa que si un trabajador comete una falta grave el empresario no pueda despedirlo. Si hay causa justa, el contrato laboral puede romperse y proceder al despido. Pero tiene que existir una causa justa, objetiva, real. La estabilidad laboral debe regresar a los tres meses. En las actividades que no requieran un empleo permanente se aplican los contratos temporales debidamente justificados.

b. Ley de primer empleo con derechos.

Más que una ley de empleo juvenil se debe promover una ley del primer empleo con derechos, para los jóvenes garantizando una remuneración digna y todos los derechos laborales. Las empresas que contraten trabajadores menores de 25 años recibirán incentivos tributarios.

c. Defender y mejorar la actual regulación sobre la tercerización laboral

Hay un largo debate sobre la tercerización. Debemos regresar a un enfoque regulador, pues la tercerización es la puerta para la precariedad laboral. Los trabajadores por “contrata” en todas las actividades económicas son sinónimo de empleo precario, barato, inseguro. Y realmente, no es que se gane mucho en una empresa por tercerizar la limpieza o el transporte. Todos sabemos que el incentivo para tercerizar todo fue debilitar a los sindicatos.

d. Apoyo a Mypes que incorporan trabajo con derechos

Claro que hay que apoyar a las Mypes, pero no a costa de los derechos laborales de los traba-

jadores. Si no más bien, hay que promover que las Mypes contraten de manera formal y con todos los derechos a sus empleados. Para esto, recibirán beneficios tributarios por incorporar a planilla a los trabajadores.

e. Protección a los dirigentes sindicales

La normativa que protege actualmente la actividad sindical es escasa e inefectiva. Es necesaria una Ley de protección a la actividad sindical que como en Chile o Uruguay, establezca mecanismos que garanticen que los dirigentes sindicales no serán trasladados o despedidos argumentando razones falsas. Un ejemplo concreto es que para despedir a un dirigente sindical se requiere de una sentencia judicial firme que establezca la causa justa. Mientras dure el proceso judicial, el dirigente seguirá laborando y desempeñándose como dirigente. Asimismo, las acciones antisindicales ejercidas por los empleadores deben tener sanción penal.

f. Sindicatos por grupo y sindicatos por rama de actividad

La evidencia empírica y la investigación académica han demostrado que la fragmentación en sindicatos de empresa perjudica la defensa de los derechos laborales, y precisamente la legislación laboral fomenta dicha fragmentación y pone obstáculos para la formación de sindicatos de rama de actividad o de grupo empresarial. El caso de los compañeros de Telefónica es un buen ejemplo. Hay varias razones sociales de empresas que pertenecen a la Corporación telefónica pero los trabajadores no pueden formar un Sindicato de Grupo Empresarial, sino varios sindicatos de empresa. Se requiere modificar la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo incorporando la figura del “sindicato por grupo empresarial” y “sindicato de rama de actividad”.

g. Negociación colectiva por rama de actividad

Luego de lo anterior hay que modificar la misma norma, la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo para señalar que el ámbito de negociación promovido por el Estado es el de rama de actividad. Para lo cual se debe establecer

que a falta de acuerdo entre las partes en cuanto al ámbito de negociación se realizará a nivel de “rama de actividad” y no dejarlo en manos de un arbitraje que es sistemáticamente evadido por las empresas. Asimismo, hay que establecer un procedimiento claro para la negociación por rama de actividad en la misma norma.

h. Un marco normativo que garantice el derecho efectivo de huelga

La actual Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo limita el ejercicio de la huelga al periodo de negociación colectiva ya sea durante el proceso negocial o cuando no se cumplen sus acuerdos. Y establece sólo un tipo de huelga: la general y fuera del centro de trabajo. Con esta medida dictada en 1992 y vigente hasta la fecha, los legisladores del fujimorismo creyeron que podían desaparecer los conflictos laborales, pero no lo han logrado, solamente se han convertido en conflictos “ilegales”. Durante el gobierno de Castillo se modificó el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para comprender en causal de huelga la afectación en las condiciones laborales fuera del proceso de negociación colectiva, pero aún resulta insuficiente.

Se requiere de una Ley de Huelgas que garantice el derecho a hacer huelgas en sus diversas manifestaciones, como huelgas escalonadas, huelga por horas, huelga por secciones, huelga por turnos, huelga de solidaridad, huelga por vidas en riesgo, huelga con ocupación del centro de trabajo, huelga por afectación de libertad sindical.

i. Darle poder al Ministerio de Trabajo

El MTPE debe dejar de ser un ministerio “promotor del empleo”. Debe avocarse al empleo asalariado tanto como al autónomo. La promoción del empleo que pase a un ministerio social. El ministerio de Trabajo debe ser solamente del trabajo asalariado y autónomo, para lo cual el gobierno debe tener la meta de triplicar en cinco años su actual presupuesto. Los recursos deben utilizarse principalmente para fortalecer la profesionalización de sus trabajadores y funcionarios; para dotar a las Direcciones Regionales de la infraestructura y personal

adecuado; asimismo se debe informatizar la gestión ministerial y especialmente los trámites de registro sindical, negociación colectiva y resolución de conflictos.

j.- Discutir la fiscalización laboral.

La fiscalización laboral en el país no funciona cabalmente a pesar de los esfuerzos de los inspectores laborales. Pero no tienen personal, ni recursos, ni un buen marco normativo. Hay que revisar todo eso. Necesitamos una inspección laboral firme, fuerte y con autoridad para hacer respetar las normas laborales.

k.- Potenciar el sistema de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo


Hay que retomar el espíritu original de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para que recupere funciones el comité paritario establecido en dicha norma. Este instrumento -el comité- es vital en la presente coyuntura y se le podría encargar de la supervisión y monitoreo del respeto de las normas de seguridad y salud en el centro de trabajo. Hay que devolverle competencias y funciones, así como la figura de responsabilidad penal al empresario cuando ocurren accidentes laborales mortales por negligencia de la empresa.

l.- Establecer el “Comité Paritario de Disciplina Laboral”

En la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se deja en la empresa prácticamente todo el poder disciplinador y regulador en el centro de trabajo. Esto que parece lógico, no lo es. Ya no es el siglo XIX. Dejar la disciplina de manera absoluta en manos del empresario ha sido la puerta para todo tipo de abusos y prácticas arbitrarias, que no tienen mecanismo de protección cuando la inspección laboral demora tres meses en llegar a una empresa. La propuesta consiste en establecer un “Comité Paritario de Disciplina” en el centro de trabajo que revise todas las faltas que ameriten una suspensión laboral. La empresa puede seguir enviando amonestaciones escritas pero las faltas graves que perjudican la remuneración o estabilidad de un trabajador deben ser procesadas en un comité paritario que resuelva cada caso.

NUESTRO
SUR 

 984837469

 contacto@nuestrosur.pe

 [/espacionuestrosur](https://www.facebook.com/espacionuestrosur)

 [@SurNuestro](https://twitter.com/SurNuestro)

 [nuestro_sur_peru](https://www.instagram.com/nuestro_sur_peru)

 nuestrosur.pe



Debates desde Nuestro Sur
Mapas de cambio
1

NUESTRO
SUR 