

El carácter estructural de la precariedad laboral en el Perú

JAN LUST :: 07/01/2021

El papel del Perú en la división internacional del trabajo es la condición estructural para la existencia de la precariedad laboral en el país

En un nivel más concreto, la precariedad laboral es la expresión de la estructura económica y empresarial del país. Una estructura económica que depende en gran medida de los sectores no transables y una estructura empresarial dominada por microempresas, no permiten la erradicación de las condiciones laborales precarias, ya que el crecimiento económico depende del progreso económico en el extranjero y la precariedad es la fuente de ganancias de las microempresas.

La precariedad laboral en el Perú no es un resultado automático del papel del país en el mundo capitalista globalizado, sino la consecuencia social y económica de las políticas neoliberales implementadas en la década de noventas y, en particular, del actual modelo de desarrollo.

Introducción

En la década de 1990 se implementó un modelo neoliberal de desarrollo en el Perú. Este modelo se basó en la exportación de los *commodities* del país y en el (relativamente) libre funcionamiento de los mercados (o mercado desregulados). Las funciones productivas del Estado se redujeron y las empresas públicas se privatizaron.

La introducción del neoliberalismo significó la eliminación de la estabilidad laboral y la liberalización de los mercados laborales. Las medidas anti laborales formaron parte principal del programa de ajuste neoliberal. Estas medidas tenían como objetivo regular los mercados laborales en concordancia con los requisitos y necesidades del empresariado (Bernedo, 1999: 171). Las corporaciones tuvieron que ser liberadas de los procedimientos burocráticos que dificultaban el despido de trabajadores o que podrían complicar la contratación de nuevo personal. Las negociaciones sectoriales o de ramas se eliminaron y la negociación colectiva solo se permitía a nivel de empresa (Verdera, 2000, pp. 31-32; Chacaltana y García, 2001, p. 14). Los aumentos salariales comenzaron a depender únicamente del crecimiento de la productividad y se abolió la indexación a la inflación (Verdera, 2000, pp. 20-21). Las horas de trabajo se flexibilizaron y se generalizó la práctica de subcontratación.

Las personas que trabajaron en base a contratos temporales aumentaron considerablemente. Según los datos de Thomas (1999, p. 276), mientras que en 1985 el 38% de la fuerza laboral fue contratado temporalmente, en 1990 este porcentaje había subido al 41% y en 1995 incrementó al 50%. En 2003, el 77% de la población trabajadora fue contratada de forma temporal. Los datos de Cuadros Luque (2017, p. 55) muestran que en 2013 el 25,9% de los trabajadores asalariados en el sector privado tenían un contrato indefinido.

Otra característica de los trabajadores peruanos es el hecho de que una gran parte está subempleada. Mientras que en 1980 el 51,2% de la Población Económicamente Activa (PEA) estaba subempleada (INE, 1983, p. 99), en 2018 era el 43,6%.ⁱ Además, solo una pequeña parte de la población trabajadora es asalariada. Una encuesta de hogares de 2016 indicó que solo el 32% de todas las personas que recibieron un ingreso por la fuerza laboral expendida fueron asalariados.ⁱⁱ Como la mayoría de la PEA no son asalariados, tampoco están protegidos por el desempleo.

Desde la implementación de las reformas neoliberales en la década de 1990, la situación económica de los trabajadores peruanos no ha mejorado. Basándonos en los datos de Lima Metropolitana presentados por Cuadros Luque (2017, p. 60), se puede concluir que las remuneraciones brutas de los trabajadores en empresas que emplean de diez a más personas no se han recuperado desde que comenzaron a caer en noviembre de 1987. Jiménez (2012, p. 70) muestra que el nivel de remuneración real en 2011 fue menor que en 1962.

En este trabajo argumentamos que la situación precaria de los trabajadores peruanos es una característica estructural de la economía del país. Este argumento no se basa en el hecho de que en los últimos 30 años no ha habido ninguna mejora en las condiciones laborales y en la situación económica de la gran mayoría de la PEA del país, sino en un modelo económico que excluye una inmensa parte de la población trabajadora de obtener un empleo decente y la transformación del país en una nación de microempresas que luchan permanentemente por la supervivencia. Actualmente, alrededor del 80% de la fuerza laboral peruana está empleada en microempresas.ⁱⁱⁱ

Este artículo está estructurado en cinco secciones. En la primera sección examinamos la cuestión de la precariedad laboral y lo que se ha denominado el precariado. La sección dos presenta la estructura empresarial del Perú y nuestra definición de microempresas. Además, ofrecemos algunas características clave de las microempresas peruanas. En la sección tres analizamos las condiciones laborales de las personas que trabajan en microempresas. La sección cuatro se dedica al carácter estructural de la precariedad laboral en el Perú, y en la sección cinco presentamos nuestras conclusiones.

1. La precariedad laboral y el precariado

La implementación mundial del neoliberalismo en los años ochenta y noventa ha tenido un impacto negativo en las condiciones laborales de la población trabajadora. Las reformas laborales, junto con una mayor integración comercial y económica, han sido las principales causas del deterioro de las condiciones laborales y contribuyeron a la aparición de lo que se llama precariedad laboral (Standing, 2011, p. 1; Jørgensen, 2016, p. 961). El trabajo precario también es producto de procesos de reestructuración de capital que se implementaron en la década de 1980 como respuesta a la caída de la tasa de ganancia en la década de 1970, expresada en una crisis de sobreproducción (Duménil y Lévy, 2005, p. 15).

Los procesos de reestructuración implicaron el desplazamiento de industrias enteras hacia los países de bajos sueldos.^{iv} Estos procesos provocaron una reducción de los costos laborales y un aumento de las tasas de productividad (Petras y Veltmeyer, 2013, p. 9; Glyn, et. Al., 1990, p. 89; Kolko, 1988, p. 32). Los niveles elevados de competencia entre los

trabajadores y la amenaza de trasladar industrias a países de baja remuneración, presionaron a la población trabajadora local a reducir sus demandas sociales y económicas. El aumento de la flexibilidad salarial y laboral se consideró crucial para mantener la competitividad laboral. La transferencia de industrias completas disminuyó la combatividad general de la fuerza laboral. Los trabajadores comenzaron a estar dispuestos a adaptar sus demandas a las necesidades y supuestas posibilidades financieras del empresariado.

El ataque neoliberal contra las condiciones laborales de la población trabajadora fue más feroz en aquellos países con regímenes autoritarios y en naciones donde el trabajo organizado era débil (a menudo también como resultado de la existencia de gobiernos antidemocráticos). Por lo tanto, no debería ser una sorpresa que estos ataques se hayan concentrado, en primer lugar, en países de la periferia del capitalismo mundial. Las condiciones laborales en estos países se volvieron directamente precarias.

En Europa occidental y los EEUU, el problema del trabajo precario comenzó a manifestarse políticamente (siempre estaba presente, pero "escondido") durante las protestas contra la globalización en los primeros años del nuevo milenio. La crisis financiera mundial de 2008-2009, el movimiento *Occupy* en los EEUU (2011) y el Movimiento de los Indignados en España (2011), ayudaron a poner el tema en la agenda política y académica (Munck, 2013, p. 753; Colombini, 2019).

El trabajo precario está relacionado con el trabajo flexible y los trabajos temporales. La mano de obra flexible incluye la flexibilidad de los salarios y el empleo. Wilson (2019) escribe que la precariedad "en su uso contemporáneo" está relacionada con la falta de empleo a largo plazo y la ausencia de beneficios sociales. En "el segmento del precariado", los individuos necesitan sobrevivir con "salarios de subsistencia". Según Guy Standing (2011, p. 6), el autor de *The precariat. The new dangerous class*, "la flexibilidad salarial significaba acelerar los ajustes a los cambios en la demanda, particularmente a la baja; la flexibilidad en el empleo significó la capacidad empresarial, fácil y gratuita, para cambiar los niveles de empleo, particularmente a la baja, lo que implica una reducción en la seguridad y protección del empleo; la flexibilidad laboral significaba poder mover a los trabajadores dentro de la empresa y cambiar las estructuras laborales con una mínima oposición o costo; la flexibilidad de habilidades significaba poder ajustar las habilidades de los trabajadores fácilmente".

La precariedad laboral no se reduce a la flexibilidad salarial y laboral. También implica la falta de una "identidad basada en el trabajo asegurado" y la ausencia de control sobre el propio trabajo (Standing, 2011, p. 9). Arrizabalo Montero (2014, pp. 446, 458-474) explica que la precarización del trabajo ha pasado por diferentes fases. Si bien primero tomó la forma de trabajo temporal forzado, la falta de seguridad social y la subcontratación, entre otros, luego comenzó a atacar el sistema de bienestar social, desmantelando los servicios públicos en áreas como educación, salud y pensiones. En relación con este uso más amplio del concepto de la precariedad, al referirse al trabajo de Candeias (2008), Çelik y Erkus-Öztürk (2016, p. 426) nos dicen que la precariedad es "un proceso asociado a la creciente explotación de una fuerza laboral transnacional y nuevas formas de despojo de bienes comunes sociales, derechos sociales y medios generales de reproducción para organizar la vida cotidiana". Este proceso incluye "relaciones laborales o formas de trabajo por cuenta

propia que en un tiempo y espacio concreto no garantizan un nivel aceptable de subsistencia", "poco o ningún derecho a beneficios de desempleo, seguro de salud o pensiones", "la erosión de los servicios públicos y la desposesión de bienes comunes como medios básicos de reproducción", y "una inseguridad masiva y el debilitamiento de la agencia individual y la confianza en sí mismo", entre otros. Munck (2013, p. 751) argumenta que "las formas precarias de trabajo y las modalidades precarias de empleo estaban en aumento a medida que el régimen social de acumulación fordista estaba perdiendo su hegemonía. Las normas de empleo estaban erosionándose desde adentro, por así decirlo, y varias formas de relaciones laborales no estándar estaban surgiendo".v

La precariedad laboral va más allá de la precariedad del trabajo. Al hacer referencia al trabajo de Rodgers y Rodgers (1989), Ferreira (2016, p. 6) escribe que estos autores caracterizan la falta de seguridad en circunstancias de trabajo precario a cuatro dimensiones. Estas dimensiones son (i) la temporalidad del trabajo; (ii) la falta de control sobre las condiciones de trabajo; (iii) la reducción de la seguridad social y la "protección deficiente contra condiciones de trabajo inadecuadas", y (iv) pagos insuficientes y/o la falta de progreso en los niveles de remuneración.

La creciente precariedad laboral en los países capitalistas avanzados ha llevado a algunos autores a creer que nació una nueva clase social: el precariado. Este concepto data de la década de 1980, pero su origen se remonta a la década de 1960. Jørgensen (2013, p. 961):

"El neologismo "el precariado" es una amalgama de "precariedad" y "proletariado". Fue adoptado por activistas laborales franceses (como herramienta retórica y movilizadora) en la década de 1980, sindicalistas italianos y movimientos sociales españoles en la década de 1990, y el Movimiento de Justicia Global a principios de la década de 2000. El movimiento que lucha por los derechos de los migrantes irregulares lo adoptó a mediados de la década de 1990, y el vínculo con la migración y la autogestión ha caracterizado la comprensión y el uso político del concepto. El origen del término (*precarité*) se remonta a la década de 1960 cuando Bourdieu lo usó para describir a la clase trabajadora colonial y más tarde a un nuevo modo de dominio resultante de una reestructuración (neoliberal) de la economía global".

Ferreira (2016) argumenta, refiriéndose a Barbier, Brygoo y Viguié (2002), que el concepto comenzó a aparecer en la década de 1970 "cuando comenzaron a surgir contratos a plazo fijo. El término se relacionó inicialmente con formas de empleo que carecen de la seguridad laboral tradicionalmente asociada con el contrato estándar formal y sin fecha de terminación". Munck (2013, p. 752) nos dice que, en la literatura sobre la precariedad y el precariado, los marcos teóricos y las referencias empíricas están "totalmente centrados en el norte [...]". Casi no hay referencia a otra parte del mundo fuera del Atlántico Norte. Simplemente se asume como el centro y la norma que se aplicará en todas partes. Hay poca conciencia de que el tipo de trabajo descrito por el término "precariedad" siempre ha sido la norma en el Sur global. De hecho, es el Fordismo y el estado de bienestar que son la excepción a la regla desde una perspectiva global.vi El trabajo decente,vii por llamarlo así, aunque es un término bastante dudoso, nunca ha sido la norma en el mundo poscolonial. Más bien, la sobreexplotación, la acumulación a través del despojo y lo que podría llamarse "acumulación primitiva permanente" han prevalecido en general."

El precariado, según Standing (2011, pp. 6-7), no es lo mismo que el proletariado.viii El precariado está compuesto, principalmente, por trabajadores flexibles sin derechos sociales y están empleados de manera temporal. El proletariado está compuesto, en su mayoría, por "trabajadores que tienen puestos de largo plazo, estables, de horario fijo, con trayectos de progreso establecidos, sujetos a sindicalización y convenios colectivos". El precariado "consiste en personas que tienen relaciones de confianza mínimas con el capital o el estado, haciéndolos diferente a los asalariados. Y no tiene ninguna de las relaciones de contrato social como del proletariado, cuya seguridad laboral se proporcionó a cambio de subordinación y lealtad condicional, el acuerdo no escrito que sustenta los estados de bienestar. Sin una negociación de confianza o seguridad a cambio de subordinación, el precariado es distintivo en términos de clase. También tiene un estatus peculiar, al no mapearse de manera ordenada en ocupaciones profesionales de alto nivel o en ocupaciones de nivel medio". (Standing, 2011, p. 8)

2. La estructura empresarial peruana y las microempresas

El mundo podría dividirse en grandes, medianas, pequeñas y microempresas. En el Perú, como en otros lugares, las microempresas forman el segmento más grande de la estructura empresarial. Alrededor del 70 al 90% de todas las empresas son microempresas, es decir, empresas que emplean a menos de diez personas (OCDE, 2017, p. 36). En 2017, el 96% de todas las empresas peruanas eran microempresas (Ministerio de la Producción, 2018, p. 129).ix

Las microempresas han sido definidas de diferentes maneras. Gamero (2007: 13) y CEPAL / OIT (2015, p. 16), por ejemplo, definen las microempresas como empresas que emplean entre 2 y 9 personas. Autores como Villarán, Álvarez y Mendoza (1988), Villarán (1993) y Cuadros Luque (2017), señalan que una microempresa es una empresa que emplea entre 1 y 10 individuos. En este artículo, definimos una microempresa como una empresa que emplea entre 2 y 10 personas. En general, los científicos sociales consideran a los trabajadores que laboran en corporaciones que solo emplean a un (1) individuo como perteneciente a la categoría ocupacional de trabajadores por cuenta propia o independientes. Para ser considerado como una microempresa, una empresa debe emplear al menos a dos personas.x

Las microempresas no se integran (horizontal y verticalmente) con las grandes y medianas empresas. La productividad es baja (Gamero, 2010, p. 47), la tecnología utilizada es de baja calidad y no toman medidas para reemplazar las máquinas. Además, como se sabe, las microempresas tienen dificultades para acceder al apoyo financiero, aunque existen programas especiales de microcrédito. Las micro corporaciones no tienen una desarrollada estrategia de mercado y sus mercados son precarios y de pequeño potencial. Hay mucha competencia entre las microempresas. Los trabajadores en estas empresas reciben una remuneración que, en promedio, está por debajo de la remuneración de los trabajadores en las empresas más grandes (Fernández-Maldonado Mujica y Gálvez León, 2008, pp. 24-25; Boletín de Economía Laboral, 1999, p. 14; Gamero Requena, 2010, p. 47).

Las microempresas son de importancia fundamental para la población, ya que son los principales proveedores de empleo. Según una encuesta de hogares de 2016, alrededor del

55% de la PEA trabajó en microempresas xi Su contribución a la producción nacional, sin embargo, es pequeña. Los datos del Ministerio de Producción (2017, p. 21) muestran que en 2015 la contribución de las microempresas formales (determinadas por las ventas anuales) al valor agregado del sector privado fue 6,6%. Los datos del INEI muestran que en 2013 se esperaba que la participación de las microempresas en las ventas anuales totales fuera 5,6%.xii

3. Las condiciones laborales en microempresas

Las condiciones laborales pueden definirse como aquellas condiciones que (i) permiten un desempeño laboral eficiente, seguro y saludable en el puesto de labor, y (ii) consienten una reproducción socialmente justa de la fuerza laboral. Las primeras condiciones tienen que ver, por ejemplo, con la salud, la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo, los servicios sociales y la protección contra riesgos brindados por el empleador en el puesto de labor y los talleres de capacitación. Las segundas condiciones se refieren al nivel salarial, las horas de trabajo, el seguro de salud, la afiliación a un fondo de pensiones y el seguro de desempleo, entre otros.xiii

Las condiciones laborales en el puesto de trabajo en las microempresas son muy difíciles de investigar, ya que es extremadamente complicado obtener información. Debido a que las personas que trabajan en estas organizaciones no están representadas por sindicatos, uno debe ir directamente a las empresas y pedir a los propietarios si puede entrevistar a algunos de sus trabajadores. Otra dificultad es el hecho de que, en el caso de que los empresarios permitan las entrevistas, es posible que los trabajadores no quieran ser entrevistados ya que no recibirán pagos por el trabajo no entregado durante las entrevistas. Un tercer problema es el temor de que los trabajadores sean despedidos en el caso que proporcionen información que sea "desfavorable" para la empresa. Por estos tres motivos, en este artículo hemos reducido nuestro análisis al mencionado segundo conjunto de condiciones laborales.

No debería ser una sorpresa que el "nivel" de las condiciones laborales de los trabajadores en las microempresas sean más bajo que en empresas medianas y grandes. Según datos de Gamero Requeña (2005, p. 91), en 2005 el 75% de los trabajadores en microempresas no tenían un contrato. En el caso de las personas que trabajan en empresas medianas y grandes, esto fue 13,7%. Parece que la situación precaria de las microempresas se traduce en condiciones laborales precarias para los trabajadores de estas empresas. De hecho, en el Perú está legalmente establecido que las condiciones laborales en las microempresas son de un nivel más bajo que estas condiciones en las empresas medianas y grandes. Los trabajadores de las microempresas no reciben pagos adicionales por el trabajo nocturno, no tienen un seguro de desempleo, no reciben bonos de medio y de fin de año, tienen 15 días menos de vacaciones y no tienen un seguro de vida y una póliza complementaria de riesgo laboral, pagada por la empresa, entre otros (Chacaltana, 2008, pp. 22-23; Cuadros Luque, 2017, p. 76).

Las encuestas de hogares muestran que en el período 2004-2017 alrededor del 90% de los trabajadores de las microempresas no tenían un contrato y solo del 5 al 8% tenían un contrato laboral de duración fija. Como consecuencia, en general, las vacaciones establecidas oficialmente no se pagan y en caso de enfermedad o accidente laboral, los

trabajadores no son compensados.

En los años comprendidos entre 1998 a 2017, alrededor del 80 al 90% de todas las personas empleadas en microempresas recibieron un salario por debajo del nivel de la remuneración mínima establecida oficialmente.^{xiv} Sin embargo, se puede argumentar que las personas que trabajan menos de las 48 horas semanales, podrían ganar menos que la remuneración mínima. Aunque estamos de acuerdo con este argumento, debemos subrayar que entre el 60 y el 74% de todas las personas que laboran en microempresas trabajan 48 horas a la semana. En otras palabras, en cualquier caso, más del 50% de estos trabajadores ganan menos que la remuneración mínima. En la tabla 1 presentamos datos sobre las horas semanales laborados por trabajadores y empleados en microempresas.

	0 a 20 horas	21 a 40 horas	41 a 48 horas	49 a 60 horas	> 60 horas
1998	21,4%	27,7%	20,2%	17,1%	13,6%
1999	21%	29,4%	20,5%	15,1%	14%
2000	20,1%	25,5%	19,8%	16,8%	17,8%
2001	18,5%	27,9%	20,2%	16,8%	16,7%
2002	16,3%	29,1%	21,4%	17,6%	15,6%
2003	18,1%	30,1%	20%	16,7%	15,1%
2004	19,6%	29,1%	20%	15,8%	15,5%
2005*	34,6%	36,2%	13,1%	9%	7,1%
2006	20,2%	29,4%	20,2%	15,3%	18,4%
2007	21,7%	27,7%	18,7%	15,6%	16,3%
2008	23,8%	27,8%	17%	15,4%	15,9%
2009	24%	28,4%	17,4%	15,6%	14,6%
2010	25,8%	28,3%	17,1%	14,7%	14,2%
2011	24,8%	28,8%	17,6%	15,6%	13,2%
2012	25,4%	28,9%	17,9%	14,8%	12,9%
2013	25%	28,7%	19,4%	14,9%	11,9%
2014	23,9%	30,9%	19,6%	14,5%	11,2%
2015	22,8%	31,6%	20,7%	14,5%	10,4%
2016	23,9%	30,9%	19,9%	14,5%	10,9%
2017	24,1%	31,3%	20%	13,9%	10,7%

** Creemos que los porcentajes en este año son incorrectos porque rompen radicalmente con la tendencia de toda la serie.*

Fuente: Encuesta de Hogares del Perú, 1998-2017. Elaboración propia.

En general, los trabajadores en microempresas no reciben una gratificación en julio (Fiestas Patrias) y tampoco al fin de año (Navidad). Esto puede entenderse porque casi todas las personas que trabajan en una microempresa no tienen un contrato. Tampoco reciben estas bonificaciones porque se aplica un régimen laboral especial a los trabajadores de estas empresas. Es importante subrayar que, en general, mucha gente usa estas gratificaciones para pagar deudas pendientes, reparaciones y reemplazos. Alrededor del 91% no recibe las

mencionadas gratificaciones.

Como la gran mayoría de los trabajadores de las microempresas no tienen contrato y, como consecuencia, no contribuyan al sistema de la seguridad social, tampoco reciben una pensión al jubilarse. Para evitar problemas sociales, actualmente las personas sin contrato laboral pueden afiliarse a un fondo privado de pensiones. Aunque cada vez más personas están afiliadas a estos fondos, la mayoría de los trabajadores en microempresas no están afiliados. Mientras que en 2001 el 3% estaba afiliado a un fondo de pensiones, en 2017 este porcentaje había aumentado al 16,2%.^{xv}

4. El carácter estructural de la precariedad laboral en el Perú

Las condiciones laborales en las microempresas no han mejorado estructuralmente en los últimos veinte años desde la sustitución de un neoliberalismo radical encarnado por el presidente Fujimori por una forma más o menos inclusiva del neoliberalismo, como se está expresando en el aumento de los gastos sociales y los programas de asistencia social individual y comunitario. La persistencia de las condiciones laborales precarias en estas empresas nos lleva a suponer que estas condiciones tienen un carácter estructural.

En esta sección argumentamos que el carácter estructural de la precariedad laboral de las personas que trabajan en microempresas es consecuencia del papel del país en la división internacional del trabajo y la implementación de un modelo basado en la exportación de los recursos naturales del país, principalmente productos mineros, en la década de 1990. El papel y el modelo se expresan en la estructura económica y empresarial del país.

El rol del Perú en la división internacional del trabajo es proporcionar las materias primas para los procesos de transformación en el extranjero, principalmente en las empresas transnacionales que se originan en los países capitalistas avanzados y China. El crecimiento económico (y la desaceleración) es principalmente la consecuencia de la demanda de los recursos naturales del país y sus precios en los mercados internacionales.

En el Perú, las principales empresas exportadoras son grandes corporaciones. Aunque el número de microempresas que exportan supera el número de grandes empresas exportadoras, la contribución de estas microempresas al valor total de las exportaciones es insignificante. En 2017, el número total de empresas exportadoras fue 6,939. Casi el 50% de estos negocios eran microempresas. Su contribución al valor total de las exportaciones fue 4% (Ministerio de la Producción, 2018, pp. 129, 131).

La precariedad laboral en las microempresas no impide que el modelo económico actual prospere. Los principales mercados de los sectores extractivos, excluyendo el sector agrícola, son externos en lugar de internos. Por esta razón, el impacto negativo de la mano de obra precaria en las microempresas sobre la demanda efectiva no es de interés para las principales empresas que operan en el Perú. Robinson (2012, p. 361) argumenta que

"Bajo la emergente estructura social global de acumulación, la reproducción social del trabajo en cada país se vuelve menos importante para la acumulación a medida que el producto de cada nación y región se exporta al nivel global. El modelo transnacional de acumulación implementado desde la década de 1980 no requiere una base social inclusiva y

es inherentemente polarizante. La exclusión socioeconómica es immanente al modelo, ya que la acumulación no depende de un mercado interno o de una reproducción social interna".

Por lo tanto, las crisis económicas en el Perú son causadas por crisis económicas en el extranjero en vez que son el resultado de crisis de sobreproducción dentro del país o la falta de demanda efectiva.

La introducción del actual modelo de desarrollo implicaba una reducción de las funciones productivas del Estado. Las políticas que apuntaban a la industrialización fueron eliminadas y reemplazadas por medidas que buscaban desarrollar las condiciones económicas, sociales e institucionales que permitirían la prosperidad del capital nacional e internacional. La constitución neoliberal peruana prohíbe que el Estado se involucre activamente en actividades productivas. Las empresas estatales fueron privatizadas y los mercados liberalizados. La mano de obra se hizo cada vez más flexible y la apertura de los mercados de productores y consumidores del país causó que las empresas peruanas tenían que enfrentar una fuerte competencia desde el exterior.

El retiro del Estado de las actividades productivas y la implementación de un modelo basado en el desarrollo de los sectores extractivos del país, se expresan en la particularidad de la estructura económica del Perú. Los principales sectores económicos son los sectores no transables. En 2017, estos sectores (electricidad y agua, construcción, comercio y la mayoría de los servicios) contribuyeron con alrededor del 60% al Producto Bruto Interno (PBI).

En el Perú, los sectores no transables son, estructuralmente, muy débiles para estimular el crecimiento económico. De hecho, en primer lugar, su crecimiento depende de la evolución económica en el extranjero, es decir, de la exportación de las materias primas del país. En segundo lugar, estos sectores son sensibles a los acontecimientos políticos, económicos y sociales coyunturales internos. Tercero, la gran mayoría de las corporaciones en los sectores no transables son microempresas (INEI, 2018, pp. 90, 99). Cuarto, los mercados internos pequeños y muy segmentados no pueden proporcionar el impulso interno autónomo necesario para actividades económicas nuevas y/o extendidas en los sectores no transables.

En el contexto de la competencia global y la interconexión de las cadenas globales de valor organizadas por corporaciones transnacionales o la cadena global de corporaciones subcontratadas, principalmente microempresas (Suwandi, 2019), y un modelo económico que hace que el país dependa en gran medida del desarrollo económico en el extranjero, tiene como consecuencia que sea muy difícil transformar la estructura empresarial del país basada en microempresas en una estructura de empresas medianas y grandes. La competencia no permite que las empresas maduren e impide su crecimiento estructural y sostenible. Los márgenes de beneficio de las empresas inmersas en actividades subcontratadas no admiten la acumulación que ayuda a desarrollar los recursos humanos, a incrementar el uso de tecnología relativamente avanzada, y a aumentar la productividad (y, posteriormente, los salarios y el mercado interno).

El desarrollo de una fuerza laboral calificada no solo es crucial para el progreso económico duradero, sino también para la erradicación del carácter estructural de la precariedad laboral. Las inversiones en capital humano son necesarias cuando se importan equipos

tecnológicos avanzados. Las inversiones de capital o las inversiones en tecnología solo son lucrativas o contribuyen a aumentar la productividad cuando hay una mano de obra calificada disponible.

En el Perú, la falta de una fuerza laboral altamente calificada contribuye a la persistencia de la precariedad laboral. Tiene un carácter duradero porque el papel del país en la división internacional del trabajo no insta, en general, a una fuerza laboral altamente calificada. Para mantener el país "operativo", solo ciertas partes de los sectores y ramas que están relacionados a los sectores extractivos y el sector financiero, o a los sectores exportadores como nos dice Contreras Carranza (2018), deben ser altamente calificados. En otras palabras, la falta de una fuerza laboral calificada corresponde a un modelo económico que no necesita una población altamente calificada. De hecho, los datos de las encuestas de hogares indican que en el período 1998-2016 la gran mayoría de la PEA realizó un trabajo manual (Lust, 2019b, pp. 128-145).

Esta última cuestión nos lleva a la realidad de la fuerza laboral peruana. Según la encuesta de hogares de 2013, solo el 20,1% de la PEA ocupada había recibido una educación superior (Cuadros Luque, 2017, p. 44). Parece que no ha cambiado mucho cuando revisemos los datos de años anteriores. En 1998, 2002 y 2007, respectivamente el 20,4, 20 y 23,4% de la fuerza laboral empleada había recibido una educación superior (Banco Mundial, 2010, p. 31). Los niveles educativos relativamente bajos corresponden a los bajos niveles de productividad del país, el resultado del papel de Perú en la división internacional del trabajo, la principal condición estructural para el actual modelo neoliberal de desarrollo, y el dominio de las microempresas en la estructura empresarial del país.

Las relaciones de dominio entre las microempresas y las empresas organizadas transnacionalmente o, en otras palabras, las relaciones entre la economía avanzada y la economía capitalista de subsistencia (Lust, 2019a), ayudan a mantener el carácter precario de la mano de obra en el país. En términos más concretos, contribuyen a que las remuneraciones en las microempresas permanecen al nivel de subsistencia.

El poder de las corporaciones transnacionales, por un lado, y el mar de microempresas, por otro, inmersas en una feroz competencia de precios, permiten al capital transnacional exprimir a estas empresas. Los sueldos de subsistencia en estas empresas subcontratadas, contribuyen a la reducción de los costos laborales en las empresas transnacionales, ya que los costos de reproducción de sus trabajadores se reducen.

5. Conclusiones

El rol del Perú en la división internacional del trabajo es la condición estructural de la precariedad laboral en el país. La precariedad laboral también es, en cierta manera, la expresión de la estructura económica y empresarial del país.

La precariedad laboral no es una consecuencia automática del papel del Perú en el mundo capitalista globalizado. Sin embargo, la función como proveedor de recursos minerales para el mundo capitalista avanzado puede ir de la mano con un régimen político que apunta a la industrialización y un aumento de la productividad que podría permitir el incremento de las remuneraciones. Dejar que el trabajo se vuelva precario es una decisión política. En otras

palabras, la correlación de las fuerzas de clase no solo determina los niveles de precariedad laboral, sino también la continuidad de la precariedad misma en el país.

El carácter estructural de la precariedad laboral solo puede superarse mediante cambios estructurales en la economía. Esto significa que el país debe ponerse en un camino hacia un modelo de desarrollo que aumente la producción de valor y cambie su papel en la división internacional del trabajo. Los procesos de industrialización o la implementación de procesos productivos que apuntan a una producción de mayor valor, sin eliminar el papel del país como proveedor de recursos minerales para el desarrollo capitalista en el extranjero, contribuye, en sí misma, a un cambio en la función del país en el mundo capitalista globalizado.

La división internacional del trabajo no es la consecuencia de ventajas absolutas y comparativas, sino el producto histórico de la opresión colonial y la división del mundo entre los poderes políticos y económicos. Hoy en día, sin embargo, se hace cada vez más difícil definir exactamente la función de cada país en el mundo capitalista globalizado porque procesos de integración vertical y horizontal como también la subcontratación, integran los países a través de las cadenas globales de valor, desarrolladas y explotadas por las empresas transnacionales. No solamente en el Perú las microempresas dominan la estructura empresarial, sino es un fenómeno global, producto, entre otros, de la reestructuración mundial de los procesos de producción que comenzó a desarrollarse en la década de 1970. Una estructura económica basada en microempresas no permite la erradicación de las condiciones laborales precarias, ya que la precariedad es su fuente de ganancias.

La reestructuración, casi permanente, de los procesos productivos que resultó en la globalización neoliberal en las décadas de 1980 y 1990 y en procesos de producción globalmente integrados en el tercer milenio, tiene una motivación financiera. Entonces, por todo lo anterior, es razonable concluir que, en el caso de Perú, el carácter estructural de la precariedad laboral se basa en el papel del país en la división internacional del trabajo y en la articulación de procesos productivos integrados (externalizados) al nivel mundial, organizados por empresas transnacionales para reducir costos y aumentar ganancias.

Referencias

Arrizabalo, X. (2014). *Capitalismo y economía mundial*. Madrid: Instituto Marxista de Economía / ARCIS-UdeC, citado en Xabier Arrizabalo Montoro (2016), ¿Es inevitable la precariedad en el capitalismo del siglo XXI? Rentabilidad, explotación y destrucción de fuerzas productivas en el estado imperialista". Recuperado de: <https://libertas.ufjf.emnuvens.com.br/libertas/article/view/3056>.

Banco Mundial. (2010). El mercado laboral peruano durante la auge y caída. Recuperado de: http://siteresources.worldbank.org/INTPERUINSPANISH/Resources/El_Mercado_Laboral_Pe ruano_durante_auge_y_caída.pdf.

Barbier, J.C., Brygoo, A. y Viguier, F. (2002). *A tentative approach to precarious employment in France* (eSOPE Project Report, FP 5). Noisy-le-grand: Centre d'études de l'emploi.

Bernedo Alvarado, J. (1999). Reforma laboral, empleo y salarios en el Perú. En V.E. Tokman y D. Martínez (coords.), *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo* (pp. 171 - 199). Geneva: Organización Internacional de Trabajo.

Boletín de Economía Laboral. (1999). El potencial de las pequeñas y microempresas en la generación de empleo en el Perú. *Boletín de Economía Laboral*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 13-28.

Candeias M. (2008). Double precarisation of labour and reproduction - Perspectives of expanded (re)appropriation. Recuperado de:
http://www.rosalux.de/fileadmin/wgdw_uploads/Double_precarisation.pdf

Chacalatana, J. (2008). Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia", International Labor Office. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/228660574_Una_evaluacion_del_regimen_laboral_especial_para_la_microempresa_en_Peru_al_cuarto_ano_de_vigencia.

Chacaltana, J. y García, N. (2001). *Reforma laboral, capacitación y productividad*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

Çelik, C. y Erkus-Öztürk, H. (2016). Role of precariousness and space on class formation process: The case of Antalya's tourism workers. *Capital & Class*, 40 (3), 419-445.

Colombini, I. (2019). Form and essence of precarization by work: from alienation to the industrial reserve army at the turn of the Twenty-first century. *Review of Radical Economics*. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0486613419882124>.

Contreras Carranza, C. (2018). La economía peruana en vísperas del bicentenario de la independencia. Documento de Trabajo 459, Lima, Departamento de Economía de la PUCP. Recuperado de: <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD459.pdf>.

Cuadros Luque, F. (2017). Situación del mercado de trabajo y costos laborales en el Perú. *Cuaderno de Investigación, Emancipación*, 2, 34-82.

Duménil, Gerard y Lévy, D. (2005). The neoliberal (counter) revolution. En A. Saad-Filho y D. Johnston (coords.), *Neoliberalism. A critical reader* (pp. 9-19). London / Ann Arbor: Pluto Press.

ECLAC / ILO. (2015). *Employment situation in Latin America and the Caribbean. Employment in microenterprises between 2003 and 2013: improvements and challenges*. Santiago de Chile: United Nations y ILO.

Ferreira, M. (2016). Informal versus precarious work in Colombia: Concept and operationalization. *Progress in Development Studies*, 16 (2), 1-19.

Fernández-Maldonado Mujica, E. y Gálvez León, L. (2008). *Pequeños negocios grandes responsabilidades. La responsabilidad social empresarial en las micro y pequeñas empresas en Lima*. Lima: Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación (CEDEP) / Red Puentes Perú.

Gamero, J. (2007). Precarización y empleo formal, ¿punto de inflexión? *Coyuntura, Análisis Económico y Social de Actualidad*, 3 (14), 12-16.

Gamero, Requena, J. H. (2010). El empleo precario en el Perú, 1980-2008: una explicación alternativa del problema y propuesta de políticas públicas para su superación (un enfoque que integra la política social con la laboral y la económica). Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión y Desarrollo, Post Grado FIECS - Universidad Nacional de Ingeniería. Recuperado de:
http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/204/1/gamero_rj.pdf.

Gamero Requena, J. (2005). La reforma laboral y la política social en el Perú de los noventa: del universalismo corporativo a la selectividad del residuo. En S. Álvarez Leguizamón (coord.), *Trabajo y producción de la pobreza en Latinoamérica y el Caribe: estructuras, discursos y actores* (pp. 71-97). Buenos Aires: CLACSO.

Glyn, A., Hughes, A., Lipietz, A. y Singh, A. (1990). The rise and fall of the Golden Age. En S. A. Marglin y J. B. Schor (coords.), *The Golden Age of Capitalism. Reinterpreting the postwar experience* (pp. 39-125). Oxford: Clarendon Press.

ILO. (2013). Decent work indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO Manual Second Version. Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--integration/documents/publication/wcms_229374.pdf.

INE. (1983). *Perú: Compendio Estadístico 1982*. Lima: INE.

INEI. (2018). *Perú: Estructura empresarial, 2017*. Lima: INEI.

Jiménez, F. (2012). Empleo y mercado interno en el modelo neoliberal: una nueva hipótesis sobre el subdesarrollo. Recuperado de:
<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-01-03.pdf>.

Jonna, J. R. y Bellamy Foster, J. (2016). Marx's theory of working-class precariousness - and its relevance today. *Alternate Routes. A journal of critical social research*, 27, 21-45.

Jørgensen, B. M. (2013). Precariat - What it is and isn't - Towards an understanding what it does. *Critical Sociology*, 42 (7-8), 959-974.

Kolko, J. (1988). *Restructuring the world economy*. New York: Pantheon Books.

Lust, J. (2019a), The rise of a capitalist subsistence economy in Peru. *Third World Quarterly*, 40 (4), 780-795.

Lust, J. (2019b). *Capitalism, class and revolution in Peru, 1980-2016*. Cham: Palgrave

Macmillan.

Ministerio de la Producción. (2018). *Las Mypyme en cifras 2017*. Lima: Ministerio de la Producción.

Ministerio de la Producción. (2017). *Las MYPYME en cifras 2016*. Lima: Ministerio de la Producción.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2009). *Boletín de Economía Laboral*, 39, April 2008.

Munck, R. (2013). The precariat: a view from the South. *Third World Quarterly*, 34 (5), 747-762.

OECD. (2017). Entrepreneurship at a Glance 2017. Recuperado de: https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance_22266941.

Petras, J. y Veltmeyer, H. (2013). *Social movements in Latin America. Neoliberalism and popular resistance*. London: Palgrave Macmillan. Unedited version.

Robinson, W. I. (2012). Global capitalism theory and the emergence of transnational elites. *Critical Sociology*, 38 (3), 349-363.

Rodgers, G. y Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: International Labour Organization.

Standing, G. (2011). *The precariat. The new dangerous class*. London / New York: Bloomsbury Academic.

Suwandi, I. (2019). *Value chains. The new economic imperialism*. New York: Monthly Review Press.

Thomas, J. (1999). El mercado laboral y el empleo. En J. Crabtree y J. Thomas (coords.), *El Perú de Fujimori: 1990-1998* (pp. 255-296). Lima: Universidad del Pacífico / Instituto de Estudios Peruanos.

Verdera, F. (2000). Cambio en el modelo de relaciones laborales en el Perú, 1970-1996. JCAS Occasional Paper 5. Osaka: The Japan Center for Area Studies.

Villarán, F. (1993). *Empleo y pequeña empresa en el Perú*. Lima: Fundación Friedrich Ebert.

Villarán de la Puente, F., Álvarez Vásquez, S. y Mendoza Villavicencio, C. (1988). *Perspectivas del desarrollo de la pequeña y micro industria en un contexto de crisis económica*. Lima: Centro de Ingeniería para el Desarrollo.

Wilson, T. D. (2019). Precarization, informalization, and Marx. *Review of Radical Economics*. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0486613419843199>.

Notas:

i <http://webapp.inei.gob.pe:8080/sirtod-series/> (consultado 17/12/2019).

ii Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, Encuesta Nacional de Hogares, 2016.

iii Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, Encuesta Nacional de Hogares, 2018. Las microempresas se definen como empresas que emplean entre una (1) y nueve (9) personas. Vea a continuación una discusión sobre la definición de microempresas.

iv Donde se lee sueldos, se incluye salarios. Y donde se hace referencia a salarios, se incluye sueldos.

v Ver sobre eso también Wilson (2019).

vi De hecho, según Wilson (2019) al citar el trabajo de Neilson y Rossiter "Precarity as a political concept or, Fordism as an exception" (2008), el Fordismo y el keynesianismo fueron la excepción y la precariedad fue la norma. Ver para el mismo argumento, Colombini (2019).

vii La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido nueve categorías que permiten medir el nivel de trabajo decente e indecente. Estas categorías se refieren, entre otras, a (i) salarios que no están por debajo del nivel de salario mínimo oficial; (ii) la calidad del empleo, expresada en el tiempo de trabajo y el subempleo; (iii) la protección contra "riesgos laborales"; (iv) seguridad social; y, (v) diálogo entre empleadores y trabajadores (OIT, 2013: 65, 91-92, 154, 169, 190).

viii Jonna y Bellamy Foster (2016, p. 23) consideran el concepto del precariado "un sustituto de moda y equivocado del proletariado mismo". También esta usado para referirse "a una subcategoría del proletariado", es decir, el "subproletariado". En sus "diversas formulaciones, la noción del precariado a menudo se contrasta con lo que se caracteriza como un concepto excesivamente rígido del proletariado - este último definido como una fuerza laboral industrial formal y estable, generalmente organizada en sindicatos (una noción, sin embargo, muy distante de la definición clásica del proletariado de Marx)".

ix Las microempresas se definen sobre la base de las ventas anuales. Una microempresa se valora a una tasa máxima de 150 Unidades Impositiva Tributaria. En 2020, una (1) UIT se valora en S/. 4,300.

x Se puede argumentar que las empresas que emplean a una (1) persona, incluida su propietario, pertenecen a la categoría ocupacional de trabajadores por cuenta propia o trabajadores independientes. Sin embargo, cuando una empresa contrata solo a un (1) individuo, es decir, el propietario de la empresa, esto no significa necesariamente que este individuo sea un trabajador por cuenta propia. Estos trabajadores se emplean en condiciones diferentes a las de los asalariados. El propietario puede ser un trabajador asalariado en su propia microempresa que emplea a solo una (1) persona.

Desafortunadamente, nos faltan datos para hacer esta distinción. Además, debe subrayarse que un trabajador por cuenta propia no es necesariamente un individuo que trabaja en su propia microempresa. Sin ser propietario, este individuo puede trabajar en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

xi Fuente: <http://inei.inei.gob.pe/microdatos/> (consultado 04/01/2020).

xii Fuente: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/micro-pequenas-y-medianas-empresas-concentran-mas-/imprimir/> (consultado 03/01/2018). Las microempresas y las pequeñas, medianas y grandes empresas están definidas en base a sus ventas anuales y no de acuerdo al número de personas empleadas.

xiii Ver sobre las condiciones laborales, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (200, pp. 4-6, 11-12).

xiv Fuente: Encuesta de Hogares del Perú, 1998-2017.

xv Fuente: Encuesta de Hogares del Perú, 2004-2017.

La Haine

<https://www.lahaine.org/mundo.php/el-caracter-estructural-de-la>