



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Globales



Informe

**Las condiciones laborales de los trabajadores y
empleados en las microempresas en el Perú: 1990-2018**

Plan Anual de Investigación 2018

Responsable: Jan Lust

Contenido

I. Resumen y palabras clave	3
II. Introducción	5
III. Objetivos y supuestos básicos	15
IV. Categorías y unidades de análisis	17
V. Método	18
VI. Resultados y discusión	24
Capítulo 1. El trabajo	27
Capítulo 2. El trabajo precario	45
Capítulo 3. El trabajo en el Perú	57
Capítulo 4. La estructura empresarial	70
Capítulo 5. La economía capitalista de subsistencia	107
Capitulo 6. Las condiciones laborales de trabajadores y Empleados en microempresas	124
VII. Conclusiones	153
VIII. Referencias	160

I. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Resumen

El Perú es un país de microempresas. La gran mayoría de la población económicamente activa trabaja en estos tipos de negocios. Las microempresas no solamente son esenciales para la población sino también para las empresas medianas y grandes a través de la tercerización. Encontramos microempresas en todos los sectores económicos. La razón principal por el hecho de que el Perú es un país de microempresas es el rol del país en la división internacional de trabajo. Las microempresas se caracterizan por bajos niveles de productividad y una falta de inversiones en tecnología y capital humano. La situación precaria del microempresario es una de las razones por la situación precaria del trabajador y empleado en microempresas. Concluimos que el Perú está a la vanguardia del trabajo indecente. En cierta forma, el Estado peruano estimulo y profundiza esta situación a través de diferentes regímenes laborales. Las condiciones laborales para la gran mayoría de trabajadores y empleados están muy preocupantes. Esta situación es estructural como también la situación precaria del microempresario. En este contexto hablamos sobre el surgimiento de una economía capitalista de subsistencia en el Perú. La investigación demuestra que, en general, las condiciones laborales de personas que laboran en microempresas no han mejorado en los últimos 28 años. Respecto a la cuestión laboral, a veces parece que aún el Perú se encuentra al comienzo del siglo XX.

Palabras clave: Perú, trabajadores y empleados, condiciones laborales, trabajo precario, microempresas

Abstract

Peru is a country of micro companies. The vast majority of the economically active population works in these types of businesses. Microenterprises are not only essential for the population, but also for medium and large companies through outsourcing. We can find micro businesses in all economic sectors. The main reason for the fact that Peru is a country of micro companies is the role of the country in the international division of labor. Microenterprises are characterized by low levels of productivity and a lack of investment in technology and human capital. The precarious situation of the microentrepreneur is one of the reasons for the precarious situation of the employee in micro companies. We conclude that Peru is at the forefront of indecent work. In a certain way, the Peruvian State encourages and deepens this situation through different labor regimes. The labor conditions for the vast majority of employees are very worrying. This

situation is structural as well as the precarious situation of the microentrepreneur. In this context we talk about the emergence of a capitalist subsistence economy in Peru. The research shows that, in general, the labor conditions of people working in microenterprises have not improved in the last 28 years. Regarding the labor issue, sometimes it seems that Peru is still at the beginning of the 20th century.

Keywords: Peru, employees, labor conditions, precarious labor, micro companies

II. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de esta investigación es una demostración de las dificultades que existen para eliminar el trabajo precario en el Perú. Al inicio de esta investigación pensé que los sindicatos y las diferentes organizaciones no gubernamentales (ONG) que se ocupan de las microempresas y la informalidad podrían ayudarme a encontrar trabajadores y empleados que yo podría entrevistar. Por tal razón, en mi proyecto de investigación decía lo siguiente: “La amplitud de la investigación como su complejidad no permite estudiar todos los sectores y ramas económicas del Perú en el periodo propuesto. Por lo tanto, se propone concentrarse en los sectores y las ramas económicas claves en términos de empleo en las microempresas” (delimitación del objetivo). Y en relación de las entrevistas escribí: “Por lo tanto, es casi imposible hacer entrevistas aleatorias. Se recurrirá a las instituciones que defienden los derechos de los trabajadores y empleados para que proporcionen el acceso a los trabajadores y empleados en las microempresas, dispuestos a ser entrevistados.” Al final, y después de meses de búsqueda, decenas de conversaciones con personas que podrían ayudarme y haber visitado múltiples lugares, logré entrevistar a trabajadores y empleados en microempresas, pero no en la cantidad y en la forma sistemática como pensé y esperaba.

La debilidad de los sindicatos está expresada en su ausencia en los lugares donde trabajan la gran mayoría de la población, es decir, en microempresas. En general, los sindicatos no tienen una representación en estas empresas. No representación significa no contactos, y no contactos implica no entrevistas. Solamente la Federación de Textil tenía algunos contactos. Las ONG trabajan principalmente con los microempresarios y auto-empleados. Es muy difícil mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en microempresas porque no tienen ninguna representación sindical.

II.1. Planteamiento del problema

La economía peruana se divide en una economía al servicio de las medianas y grandes corporaciones privadas y una economía de pequeñas y microempresas caracterizadas por bajos niveles de productividad, expresadas en tasas de remuneración en o cerca del nivel del salario mínimo. Se puede llamar a esta economía una economía capitalista de subsistencia.

Las particularidades de la estructura económica peruana encuentran su expresión en las particularidades de la estructura social del Perú. La gran mayoría de la Población Económicamente Activa (PEA) trabaja en pequeñas y microempresas. Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en la economía capitalista de subsistencia corresponden a sus niveles de productividad, a sus niveles de calificación, a la abundancia de fuerza laboral disponible para esta parte de la economía peruana, y al rol del Perú en la división internacional de trabajo.

Las empresas que se encuentran en la economía capitalista de subsistencia no solamente operan con bajos niveles de productividad y sus trabajadores o empleados reciben una remuneración cerca del nivel del sueldo mínimo, sino también se caracterizan por la prohibición de la representación sindical en sus empresas y la falta del desarrollo de los recursos humanos que permite aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores y empleados en estas empresas.

Problema general en el que se inscribe el problema específico

La existencia de una economía capitalista de subsistencia forma una barrera para el desarrollo económico del Perú. Esta economía no ayuda a elevar la productividad y tampoco a desarrollar el mercado interno. Además, contribuye a que la economía peruana mantenga una estructura productiva no diversificada que condena al país a profundizar su rol en la división internacional de trabajo; es decir, a profundizar su función como, principalmente, proveedor de materias primas para el desarrollo de las economías avanzadas.

Se puede argumentar, sin embargo, que la existencia de una economía capitalista de subsistencia ayuda al desarrollo económico del Perú porque no solamente da trabajo a todos aquellos que no encuentran un puesto de labor en el sector económico avanzado, sino que también ayuda a “controlar” o reducir los costos de producción en este sector y, por lo tanto, a mantener su competitividad. Las empresas en la economía capitalista de subsistencia producen o suministran, o contribuyen a ambos, los insumos para la reproducción de la fuerza laboral en el sector avanzado de la economía peruana. En términos generales, eso es el rol de la economía capitalista de subsistencia en la división nacional de trabajo.

La economía capitalista de subsistencia es una economía condenada al estancamiento, no tanto en el sentido de que no puede ampliar su presencia en la economía peruana, sino por el hecho de que las pequeñas y microempresas no pueden desarrollar su productividad e incrementar su capital a través de sus propios

procesos productivos. La dependencia de esta parte de la economía peruana del sector donde se encuentran las corporaciones más avanzadas, por un lado, y la falta del desarrollo de los recursos humanos como también las dificultades de acceso al capital por otro lado, no ayudan a que las empresas en la economía capitalista de subsistencia crezcan, tomando una mayor proporción del mercado nacional. Según un estudio del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el 2012 la microempresa representaba el 96.2% del número total de empresa y “logra sólo el 5.6% de las ventas totales”. Las grandes empresas concentran el “79.3% de las ventas internas y externas”.¹

La transformación de la economía capitalista de subsistencia en una economía avanzada es fundamental para el desarrollo del país. Dar mayores posibilidades de financiamiento a las pequeñas y microempresas podrían mejorar su competitividad y ampliar su posición en el mercado. Sin embargo, no es suficiente. Si hay una falta de recursos humanos altamente calificados, no tiene sentido hacer inversiones que apunten al aumento de la productividad.

La falta del desarrollo de los recursos humanos no es solamente una de las causas por la falta del desarrollo económico y social del país, es también el impedimento del desarrollo de la productividad y contribuye a que una economía capitalista de subsistencia se mantenga.

Problemas específicos

La transformación de la economía capitalista de subsistencia en una economía avanzada es, en última instancia, solamente posible cuando el país cambie su rol en la división internacional de trabajo. Eso depende de los factores internos como también de los factores externos. Es, sobre todo, la particular correlación de fuerzas políticas y económicas internacionales que “influye” en la posibilidad de que un país puede “cambiar” su rol en la división internacional de trabajo. Estas relaciones de dependencia y dominación internacional, sin embargo, no impiden que un país pueda iniciar los pasos hacia la transformación de su economía capitalista de subsistencia en una economía avanzada, cambiando el rol de su país en la división internacional de trabajo. Estos pasos o procesos pueden mantenerse en el tiempo bajo la condición de que la estructura productiva del país se está diversificándose.

¹ Fuente: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/micro-pequenas-y-medianas-empresas-concentran-mas-/imprimir/> (consultado 07/10/2016). El INEI define una microempresa como una empresa que tiene ventas hasta un monto máximo de 150 UIT. En 2013, 1 UIT era 3.700 nuevos soles.

Para que el Perú avance hacia su propia transformación y para que tenga una economía diversificada, no solamente es necesario que el país invierta en la educación, creando recursos humanos calificados y diversificados, y que las pequeñas y microempresas tengan un amplio y fácil acceso al financiamiento de sus inversiones, sino también que se mejore las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en la economía capitalista de subsistencia.

El mejoramiento de las condiciones laborales de las personas que trabajan en la economía capitalista de subsistencia crea las posibilidades para que las inversiones en la educación se expresen en el aumento de la productividad de esta parte de la economía nacional. Además, este mejoramiento incentivará, y obligará, a las pequeñas y microempresarios hacer inversiones que ayuden a aumentar la productividad.

En el caso de que las condiciones laborales de los mencionados trabajadores y empleados no mejoren, no existen incentivos por parte de esta población laboral para mejorar su desempeño a través de la educación. Como consecuencia, la población mejor educada no solamente trata de encontrar una posición laboral en la economía avanzada, sino también, en el caso de que se encuentre en la economía capitalista de subsistencia, no se desempeña de acuerdo con sus capacidades potenciales. La falta del uso de las capacidades potenciales de la fuerza laboral peruana es una de las grandes deficiencias de nuestra sociedad.

Las inversiones por parte de los pequeños y microempresarios también serán beneficiados por el mejoramiento de las condiciones laborales de sus trabajadores y empleados. Las inversiones pueden ser más rentables cuando están manejadas por una fuerza laboral mejor educada. El conjunto de todo esto puede llevar a un incremento del mercado interno, haciendo que la economía capitalista de subsistencia se desparezca lentamente.

Se considera que la transformación de la economía capitalista de subsistencia en una economía avanzada está impedida por las precarias condiciones laborales de los trabajadores y empleados de las pequeñas y microempresas. Son estas mismas condiciones laborales que sustentan y mantienen la economía capitalista de subsistencia, es decir, el subdesarrollo de la economía peruana.

II.2. Importancia de la investigación

El estudio es de importancia para el desarrollo de la sociedad peruana ya que demostrará cómo el rol del país en la división internacional de trabajo se expresa al

nivel micro, es decir, al nivel de las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas. Estos trabajadores y empleados forman la mayoría absoluta de la PEA.

El estudio contribuye al conocimiento científico porque hasta ahora no existe un análisis sobre la evolución de las condiciones laborales en las microempresas en el periodo 1990-2018. Además, no solamente no se ha hecho estudios científicos sobre el tema que abarca el mencionado periodo, tampoco existen estudios que combinen el análisis cuantitativo (análisis de las encuestas de hogares, entre otros) con el análisis cualitativo (análisis de las entrevistas con trabajadores y empleados en las microempresas).

Los resultados de esta investigación podrían inducir a los políticos peruanos a cambiar el modelo de desarrollo basado en la extracción de recursos naturales en un modelo de desarrollo basado en los recursos humanos. El fortalecimiento de la democracia peruana es una consecuencia directa de un modelo de desarrollo humano.

II.3. Estado del arte o investigaciones antecedentes relacionadas con el tema.

En los últimos años han surgido diferentes debates sobre lo que se llama el precariado (Bak Jørgensen, 2016; Gambina, 2016; George, 2016; Allen, 2014).² Indudablemente, estas discusiones han sido influenciadas por el libro del libro de Standing (2011) *The precariat. The new dangerous class*.³ En este libro Standing describe el precariado como una clase que se está formando, pero aún no es una clase para sí. El precariado no es la clase trabajadora o el campesinado sino consiste de todas estas personas que reciben remuneraciones bajas y cuyos horarios de trabajo no son limitados; que no tienen una estabilidad laboral, es decir, que no están protegidas contra un despido arbitrario; que no tienen ingresos estables (indexación de salarios y sueldos, seguro social); que no están protegidas contra accidentes en el trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo; y, que no tienen una representación sindical, entre otros.

Las características del precariado, como han sido descritas por Standing, parecen, en términos generales, a los trabajadores y empleados en la economía capitalista de subsistencia del Perú. Estudios sobre el precariado, sin embargo, no

² Se debe subrayar que no se está refiriendo al trabajo precariado sino al precariado en sí mismo.

³ Según Standing (2011: 9) el término precariado “fue utilizado por primera vez por los sociólogos franceses en los años ochenta para describir a los trabajadores temporales o estacionales”.

existen en el Perú. Lo que sí existen son estudios sobre el trabajo informal y la informalidad en general. El trabajo de Gamero Requena y Carrasco (N/D) trata de determinar el tamaño del trabajo informal y sus características. Es interesante ver cómo su definición de los asalariados informales se parece a las características del precariado proporcionado por Standing. Gamero Requena y Carrasco /N/D: n.p.): “Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación laboral, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.)” Otros estudios que tratan el tema del empleo informal y que destacan son de Balbi y Gamero (1990), y también del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo / Comisión Especial de Economía Informal (2008). La obra de Balbi y Gamero (1990) trata el trabajo asalariado, la remuneración, el empleo y el desarrollo del trabajo informal (y la importancia de los ingresos informales) en “el contexto de la crisis”, es decir, en la década de los ochenta. El trabajo de Balbi y Gamero contribuye a contextualizar los desarrollos en las décadas siguientes.

El documento del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo / Comisión Especial de Economía Informal (2008) proporciona datos sobre el trabajo informal, la distribución del empleo de los asalariados según la estructura de mercado, los tipos de contratos que se usan en grandes, medianas, pequeñas y microempresas y los ingresos de las personas que trabajan en microempresas, entre otros. Para fines de la investigación propuesta, es importante resaltar que según el trabajo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo / Comisión Especial de Economía Informal, “[...] la microempresa en el Perú se caracteriza por presentar elevados niveles de informalidad, siendo una de las principales causas sus bajos niveles de productividad y competitividad que tornan excesivos los costos para acceder a la formalidad. [...] es la microempresa en donde predomina el empleo informal, éste puede presentarse en establecimientos de cualquier tamaño, como por ejemplo, en cierto sector de las pequeñas empresas cuya rentabilidad no es suficiente para compensar los costos que le impone la legislación; o en las empresas medianas y grandes que deciden no declarar la totalidad de sus trabajadores [...]” Para esta investigación los estudios sobre el empleo informal fueron relevantes porque una gran parte de los trabajadores y empleados en las pequeñas y microempresas son trabajadores informales. Sin embargo, el trabajo informal está generalizado en el Perú y no se reduce a las pequeñas y microempresas.

Estudios sobre las condiciones laborales en el Perú son numerosos. Sin embargo, estos estudios no se enfocan en los trabajadores y empleados de las pequeñas y microempresas. Gamero Requena (2014; 2013; 2011a; 2011b; 2010a) elaboró diferentes trabajos sobre lo que se llama el trabajo decente. El trabajo decente se define como “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Gamero Requena, 2010: 9).⁴ El trabajo decente abarca seis facetas:

1) “Las oportunidades de trabajo se refieren a la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo, ya que, evidentemente, no puede haber trabajo decente si no se tiene trabajo. [...]

2) La idea de trabajo en condiciones de libertad subraya el principio de que se debe escoger libremente el trabajo –esto es, que no debe ser impuesto a las personas– y que en el siglo XXI no son aceptables determinados regímenes de trabajo, lo cual significa concretamente que se deben erradicar, de conformidad con los convenios internacionales pertinentes, el trabajo en servidumbre, el trabajo en esclavitud y las formas peores de trabajo infantil. Significa, asimismo, que los trabajadores deben tener libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales y que no deben sufrir discriminación por ello.

3) El trabajo productivo es esencial para que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias, así como para que las empresas y los países alcancen el desarrollo duradero y sean competitivos.

4) Con la noción de equidad en el trabajo se enuncia la necesidad que tienen los trabajadores de gozar de un trato justo y equitativo y de oportunidades profesionales del mismo signo. [...]

⁴ Ver la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente: “El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.” (INEI, 2015: 9)

5) La seguridad laboral nos recuerda la necesidad de salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida y de proporcionar la adecuada protección financiera y de otra índole en caso de enfermedad u otras eventualidades.

6) [...] la dignidad laboral exige que en el trabajo se trate con respeto a los trabajadores y que puedan expresar sus preocupaciones y participar en la adopción de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas. Un aspecto esencial de ello es la libertad de los trabajadores para defender colectivamente sus intereses” (Gamero Requena, 2010: 9)

Los trabajos de Gamero Requena son esenciales para esta investigación porque no solamente revisan los datos de las instituciones gubernamentales para determinar el “avance” del trabajo decente en el Perú, sino también proporcionan los indicadores para medir el trabajo decente (Gamero Requena, 2010: 9). Algunos de estos indicadores se usan también en esta investigación.

Aparte de la obra de Gamero Requena sobre el trabajo decente, también se debe mencionar el trabajo del INEI (2015) sobre la evolución de los indicadores del trabajo decente en el periodo 2001-2013. Es una fuente importante para esta investigación, aunque, como el trabajo de Gamero Requena, no está enfocado en los trabajadores y empleados de las pequeñas y microempresas. Igual como los textos de Gamero Requena, el INEI emplea la definición de la OIT del trabajo decente. El texto de Cuadros Luque (2017) merece mencionarse por los datos que presenta respecto a la distribución del empleo, la distribución de los asalariados, la tasa de informalidad y algunas condiciones laborales según el tamaño de empresa. Otro documento de interés es lo elaborado por Chacaltana y Yamada (2009), sobre todo en relación con sus datos de los ingresos de los trabajadores y empleados de acuerdo a los sectores económicos y ocupaciones principales, y respecto a algunos indicadores de calidad de trabajo en los periodos 1996-1997, 2000-2001 y 2005-2006.

La falta de trabajos sobre las condiciones laborales en las pequeñas y microempresas se compensa con una variedad de obras en relación con el empleo en estas empresas (Villarán, 1993; Villarán de la Puente, Álvarez Vásquez y Mendoza Villavicencio, 1988; y Gamero y Humala, 2002). Aunque el trabajo de Gamero y Humala se concentra en las microempresas de Lima Metropolitana, la cantidad de datos sobre la evolución del empleo en las microempresas en el periodo 1980-1997 es de suma importancia. Igual las obras de Villarán y de Villarán de la Puente, Álvarez

Vásquez y Mendoza Villavicencio que ayudan a contextualizar los desarrollos del empleo en las pequeñas y microempresas a partir de la década de los noventa.

II.4. Marco teórico-conceptual

Las teorías que se consideran adecuadas para llevar adelante esta investigación están determinadas por su utilidad para lograr los objetivos de esta. Los objetivos se derivan del problema general y de los problemas específicos. Para esta investigación se utilizan las teorías y conceptos desarrollados por cuatro escuelas:

- La escuela de la crítica de la economía política
- La escuela de la dependencia
- La escuela de los desarrollistas
- La escuela del estructuralismo

Además, se usa las nociones y/o los trabajos que se desarrollan en la sociología de trabajo.

Aunque se utiliza una variedad de teorías que podrían ayudar a lograr los objetivos, eso no significa que esta investigación “peca” del eclecticismo. El marco teórico general se inscribe en la crítica de la política economía. Esta escuela de economía estudia el desarrollo del capitalismo en general y las transformaciones en sociedades capitalistas en particular. La crítica de la política economía considera: (i) que el desarrollo del capitalismo se rige, en general, por leyes y contradicciones; (ii) niega la apariencia de la realidad económica como algo natural; y, (iii) argumenta que la economía no tiene una existencia independiente de otras instancias de la sociedad como la política y la cultura.

La escuela de la crítica de la política economía ayuda a entender los procesos generales de la acumulación y la reproducción del sistema capitalista, y el rol de trabajo en estos mismos procesos. Como tal, esta escuela contribuye a una comprensión del surgimiento de la economía capitalista de subsistencia, del desarrollo de esta parte de la economía nacional y de sus relaciones con la economía avanzada. También ha elaborado importantes nociones sobre el rol de trabajo en los procesos económicos que ayudan a entender el carácter específico del empleo en las pequeñas y microempresas.

El surgimiento de una economía capitalista de subsistencia en el Perú y las precarias condiciones laborales en las pequeñas y microempresas no puede

explicarse únicamente por el desarrollo general del sistema capitalista mundial. Aunque los cambios introducidos en los procesos productivos a partir de la década de los ochenta a nivel mundial como la flexibilización del trabajo y la tercerización tienen un gran poder explicativo, se debe complementar este marco teórico con teorías que ayudan a explicar las particularidades del desarrollo en los países emergentes y las relaciones de dependencia entre los países en la periferia y en el centro del capitalismo mundial.

Las teorías que fueron desarrolladas en el marco de la escuela de la dependencia ayudan a esclarecer las relaciones entre las economías avanzadas y emergentes como también, en el caso de esta investigación, las relaciones entre la economía capitalista de subsistencia y la parte más avanzada de la economía nacional. Estas teorías son importantes para comprender (i) las diferencias de los niveles de productividad entre los países en el centro y en la periferia del capitalismo mundial; (ii) las relaciones entre la economía capitalista de subsistencia y la parte de la economía peruana al servicio de las medianas y grandes corporaciones privadas; (iii) las relaciones entre las pequeñas y microempresas por un lado, y las medianas y grandes corporaciones por otro lado; y, (iv) la particularidad de las condiciones laborales para la mayoría de la PEA. Se supone que el concepto de la sobreexplotación como fue desarrollado por Marini (1985) es útil para el análisis de estas condiciones laborales como también la explicación de Frank (1966) sobre las relaciones de dependencia entre la metrópolis y el satélite para el análisis de las relaciones entre la economía avanzada y la economía capitalista de subsistencia.

La escuela de los desarrollistas proporcionará las herramientas para entender las barreras del desarrollo del capitalismo en la periferia dentro del marco de las leyes y contradicciones del desarrollo capitalista en general. Su contribución a esta investigación está centrada en los problemas relacionados a la falta de industrialización, a la falta de capital, a la falta de una infraestructura social para el desarrollo, y a la falta de ingresos para incrementar el ahorro nacional, entre otros (Lewis, 1955; Rostow, 1961).

La escuela del estructuralismo latinoamericano ayuda a entender las estructuras políticas y económicas del subdesarrollo en los países latinoamericanos. En las décadas de los sesenta y setenta esta escuela consideró que la falta de desarrollo en las economías emergentes fue causada por la falta de industrialización y la falta de desarrollo del mercado interno (Sunkel, 1968). Autores como Prebisch (1949) y Furtado (1965) mencionan, igual como la escuela anterior, problemas como la falta de capital y el bajo nivel de productividad en los países latinoamericanos. Esta

escuela ayuda a comprender las condiciones económicas y sociales que mantienen y desarrollan la economía capitalista de subsistencia y cómo esta economía causa y se nutre de las bajas condiciones laborales en las pequeñas y microempresas.

El análisis de las condiciones laborales en las pequeñas y microempresas en el Perú usa las nociones y/o los trabajos que se desarrollan en el marco de lo que se actualmente denomina la sociología de trabajo. En esta rama de la sociología se estudia, entre otros, el trabajo y el proceso productivo, la división del trabajo en el proceso productivo, la explotación y la enajenación del trabajo, formas y teorías de las ocupaciones, y las condiciones laborales (Guerra, s.f.: 85).

Para los efectos de este proyecto de investigación, se considera el paradigma clasista en el proceso de trabajo y el paradigma de los mercados segmentados adecuados. Mientras el primero lleva “la oposición entre capital y trabajo al lugar de la producción” (Guerra, s.f.: 91), el segundo parte de la posición de que “el mercado de trabajo no funciona según el modelo de la competencia perfecta, que hay factores institucionales que interfieren y que las propias políticas de empleo de las firmas configuran la diferenciación de los empleos y los salarios” (Abramo y Montero, 1995, citado por Guerra, s.f.: 92).

III. OBJETIVOS Y SUPUESTOS BÁSICOS

El objetivo general de esta investigación fue analizar la evolución de las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas en el Perú en el periodo que va desde el inicio de la década de 1990 hasta el año 2018.

III.1. Objetivos específicos

- 1) Analizar y describir el desarrollo económico de las microempresas entre los años 1990 y 2018.
- 2) Analizar y describir el desarrollo del empleo en las microempresas en el periodo 1990-2018.
- 3) Analizar las características económicas de las microempresas en relación con las condiciones laborales de sus trabajadores y empleados.
- 4) Describir las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas.

5) Analizar y describir la importancia de las microempresas para la economía peruana en general, y para las medianas y grandes corporaciones en particular.

6) Desarrollar propuestas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas.

III.2. Supuestos básicos

a) En la década de los ochenta el rol de las microempresas en la economía peruana se incrementó por causas económicas y sociales. Es a partir de la década de los noventa que estas empresas se convirtieron en los principales empleadores.⁵ Parece que las microempresas sirven como una red de seguridad para todas aquellas personas que no han podido encontrar un empleo adecuado o “decente”.⁶

b) Las microempresas son fundamentales para el desarrollo de las medianas y grandes corporaciones. Una de sus funciones es suministrar a las empresas en la economía avanzada. Las bajas remuneraciones y las bajas condiciones laborales ayudan a reducir los costos de las medianas y grandes empresas.

c) La relación entre las microempresas por un lado y las medianas y grandes corporaciones por otro lado es una relación de dependencia y de dominación. La relación es dialéctica en la cual las medianas y grandes empresas son determinantes.

d) Las empresas en la economía capitalista de subsistencia no solamente suministran a las medianas y grandes empresas, sino también han creado sus propios mercados. Se puede denominar estos mercados como los mercados de la economía capitalista de subsistencia.

e) Los microempresarios no tienen incentivos para aumentar la productividad y mejorar los sueldos y las condiciones laborales de sus trabajadores y empleados porque para el cumplimiento de su rol en la división nacional de trabajo no necesita mejorarlos.

⁵ Sin embargo, fue durante el gobierno militar de Bermúdez que se implementó la primera ley de las pequeñas empresas en el sector privado (Villarán, 1992: 55).

⁶ Según Palma (1988: 37), los países en la periferia del sistema capitalista mundial tienen un excedente permanente de trabajadores que no tiene otras posibilidades que crear pequeños emprendimientos. Estas empresas se caracterizan por una escasez de capital y un alto nivel de intensidad de trabajo.

IV. CATEGORÍAS Y UNIDADES DE ANÁLISIS

El objeto de estudio de esta investigación eran las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas.

IV.1 Categorías de análisis

Las categorías de análisis para esta investigación son:

- a) Características de la economía capitalista de subsistencia, que incluye el mercado capitalista de subsistencia.
- b) Determinantes para el surgimiento de la economía capitalista de subsistencia.
- c) Las relaciones entre la economía capitalista de subsistencia y la economía avanzada.
- d) El rol de la economía capitalista de subsistencia en la división *nacional* de trabajo.

IV.2. Unidades de análisis

El análisis de la economía capitalista de subsistencia está enfocado en las condiciones laborales de los trabajadores y empleados de las microempresas. Se considera que estas condiciones no solamente expresan la economía capitalista de subsistencia sino también las relaciones que existen entre esta parte de la economía peruana y la economía avanzada.

Para los efectos del estudio de las condiciones laborales en la economía capitalista de subsistencia se ha elaborado la siguiente lista preliminar de unidades de análisis:

- a) Las horas de trabajo establecidas entre el empleador y el trabajador o empleado.
- b) Las horas efectivas que un trabajador o empleado labora.
- c) Las horas pagadas de los trabajadores y empleados.

- d) El horario de entrar y salir del trabajo de los trabajadores y empleados.
- e) La remuneración de los trabajadores y empleados.
- f) Tipos de remuneración que existen en las microempresas.
- g) La remuneración del trabajo fuera del horario establecido entre el empleador y el trabajador o empleado.
- h) Las posibilidades de ascenso y/o promoción del trabajador o empleado.
- i) Modalidad de contratos en las microempresas.
- j) Las condiciones de seguridad y de higiene en el trabajo.

V. MÉTODO

V.1. Método de investigación

La metodología que se ha usado para esta investigación tenía como objetivo descubrir estructuras en lugar de señalar fenómenos. Es decir, la metodología que se empleó tenía la intención de descubrir los fundamentos de las expresiones de la realidad. Se consideraba que las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en microempresas expresan un fundamento económico que caracteriza la sociedad peruana.

La metodología debió ayudar a comprender las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas dentro de un contexto histórico específico, dentro de la particularidad de la formación social peruana y dentro de una estructura global, es decir, dentro del modo de producción capitalista.

Los métodos que se usó fueron teóricos y empíricos. Se empleaban estos métodos de acuerdo con la fase de la investigación. La investigación estaba organizada en cuatro (4) fases.

En la primera fase se usaba el método teórico y cualitativo. Se revisó la literatura acerca del desarrollo económico (general y sectorial) del Perú en los últimos 28 años, la inserción de la economía peruana en la economía mundial, el desarrollo de

las fuerzas productivas según sectores económicos, y las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las pequeñas y microempresas.

La segunda fase utilizaba el método empírico, cuantitativo y cualitativo. El enfoque fue deductivo en el caso de los métodos empíricos y cuantitativos que se empleaban para el análisis de los datos recogidos por el INEI en sus encuestas de hogares referidos a las condiciones laborales. El enfoque fue inductivo en el caso de los métodos empíricos y cualitativos porque se intentaba hacer observaciones detalladas sobre las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas. En esta parte de la fase tres se utilizaron principalmente entrevistas con trabajadores y empleados de estas empresas.

La fase tres se caracterizó por el uso del método empírico y cuantitativo. El enfoque fue deductivo. Se describió la evolución de la estructura económica del Perú (en general y sectorial) en los últimos 28 años. Se usó las estadísticas en relación con la estructura económica peruana publicada por el INEI, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el Ministerio de la Producción.

En la fase cuatro se analizaron los datos obtenidos de las entrevistas en la fase dos. En esta última fase se cerró la investigación. Esta fue una investigación aplicada, sustantiva (descriptiva y explicativa), cualitativa y científica.

V.2. Diseño específico de investigación

En la sección arriba sobre los métodos de investigación que se emplearon se explicaba que la investigación consistió en cuatro (4) fases. A continuación, se presenta la periodización de la investigación según estas fases. El mes 1 es marzo y el mes 10 es diciembre.

Fases	Actividades	Meses de 2018									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fase 1	Revisión bibliográfica	x	x	x	x	x					
	Preparación entrevistas	x	x	x							
Fase 2	Entrevistas			x	x	x	x	x			
	Compilación de datos sobre las condiciones laborales			x	x	x	x	x			
Fase 3	Compilación datos sobre la estructura de la economía peruana de acuerdo con el tamaño de las empresas por cantidad de personas empleadas						x	x	x		
Fase 4	Analizar los datos							x	x	x	x

Los datos para el análisis cualitativo se recopilaron a través de las entrevistas con los trabajadores o empleados en las microempresas. El procedimiento sigue tres (3) pasos:

Las entrevistas

Las entrevistas fueron anónimas, pues los contenidos de las entrevistas son muy delicados.

El cuestionario

- a) Las entrevistas se llevó a cabo usando un cuestionario estándar.

- b) El cuestionario se elaboró, en parte, en base a los datos encontrados por el INEI (encuesta de hogares). Las entrevistas tenían como objetivo profundizar y ampliar estos datos. Es decir, las entrevistas ayudaron a revelar lo que hay detrás de los datos recogidos por el INEI.

Recopilación de los datos

- a) Las entrevistas se transcribieron para hacer posible la preparación y la revisión de los datos.

- b) Los datos del INEI fueron extraídos de una población más grande que las entrevistas. Entonces, no es posible verificar o refutar los datos de INEI (tampoco es necesario).

- c) Los datos que se obtuvieron fueron mucho más amplios y profundos que los datos que presenta el INEI en sus encuestas de hogares. Por lo tanto, se procedió a la elaboración de formatos que ayudaban a la estructuración, categorización y codificación de los datos que no fueron capturados por el INEI.

El análisis de los datos de las entrevistas con los trabajadores o empleados de las microempresas siguió el siguiente proceso:

1) El análisis de los datos no se llevó a cabo después de la recolección de los datos sino ya durante el proceso de la recolección. Es importante resaltar que las entrevistas fueron semi-estructuradas y dirigidas.

2) Los datos de las entrevistas fueron comparados con los resultados de las encuestas de hogares del INEI.

3) Dado que la información en los datos de las entrevistas fue más amplio y más profundo que los datos recopilados por el INEI, la información en cada entrevista fue analizada y comparada con la información recogida de los datos de otras entrevistas.

V.3. Población y participantes

Trabajadores y empleados en microempresas como también auto-empleados.

V.4. Instrumentos de recolección de datos

Se elaboró cuestionarios para las entrevistas con los trabajadores y empleados de las microempresas. A continuación, se presenta las preguntas que servía de guía para las entrevistas con los trabajadores y empleados de estas empresas.

Datos generales

1) ¿En qué empresa trabaja?

2) ¿En qué sector económico se ubica su empresa?

3) Cuántos trabajadores laboran en la empresa

4) ¿Cuántos años trabaja en esta empresa?

5) ¿Qué tipo de contrato tiene? ¿Tiene un contrato laboral?

6) Tienes un trabajo estable?

7) ¿Le pagan cuando la productividad aumenta? ¿Ha recibido aumentos salariales?
¿Por qué?

8) ¿Cuántas horas por día trabaja?

9) ¿A qué hora empieza y a qué hora sale de su trabajo?

10) ¿Tiene un tiempo de descanso durante el trabajo? ¿Cuánto tiempo?

11) ¿A cuánto llega su salario neto?

12) ¿Recibe una compensación por las horas extras de trabajo? ¿Cuánto?

13) ¿Ha recibido aumentos de salario en los últimos años? ¿Cuánto?

14) ¿Tiene seguro? (CTS, AFP, salud)

Función en el trabajo y tipo de trabajo

1) ¿Qué tareas realiza en el trabajo?

2) ¿Su trabajo es monótono? Describe tu trabajo.

3) ¿Tiene un trabajo manual o intelectual?

4) ¿Siente responsable en su trabajo?

5) ¿Qué responsabilidades tiene?

Mejoramientos en el proceso productivos

1) ¿Se usan máquinas en el trabajo?

2) ¿Qué complejidad tienen las máquinas?

3) ¿Cómo se usa la tecnología en el trabajo?

4) ¿Hay controles de calidad en el trabajo?

5) ¿En qué consisten los controles de calidad?

Proceso y clima laboral

1) ¿Puede decir algo sobre las condiciones de seguridad y de higiene en su empresa?

2) Puede describir las condiciones infraestructurales en su trabajo?

Relaciones laborales

1) ¿Hay posibilidades de hablar con su jefe sobre los problemas en el trabajo y los mejoramientos que se debe implementar?

2) ¿Cuál es su relación con el empleador?

3) ¿Tiene posibilidades de discutir los asuntos de trabajo con el empleador?

4) ¿Cómo ves el empleador? ¿Cómo su amigo, cómo un colega?

Futuro

1) ¿Se siente feliz en su trabajo?

2) ¿Quiere ser un trabajador formal o informal? Motivos.

3) ¿Le gustaría trabajar en una empresa más grande?

4) ¿De qué cosas en su trabajo no está contento?

V.5. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos sobre las condiciones laborales que han sido recogidos por la INEI en sus encuestas de hogares fueron procesados mediante el uso de Excel y de SPSS. Se usó la estadística descriptiva para la presentación de estos datos en tablas y gráficas.⁷ Se empleó el análisis cualitativo para la revisión de la literatura correspondiente y las entrevistas.

V.6. Procedimientos

Como se explicó arriba, la investigación consistió en cuatro (4) fases. El trabajo en las fases uno y tres fue un trabajo de gabinete. La fase dos consistió en el trabajo de campo. Las entrevistas se llevaron a cabo en los lugares donde el entrevistado se encontraba más cómodo. La labor en la fase cuatro volvió a hacer un trabajo de gabinete.

VI. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados y discusión hemos estructurado en seis capítulos. A continuación, presentamos estos capítulos

Capítulo 1: El trabajo. En este capítulo presentamos un marco general en el cual hemos desarrollado nuestra investigación sobre las condiciones laborales de los trabajadores y los empleados en las microempresas. En la sección 1.1 proporcionamos una breve descripción de cómo, desde los griegos, se ha conceptualizado el trabajo. Sección 1.2 se dedica al concepto de trabajo según la crítica de la economía política. En la sección 1.3 examinamos las ideas de Charles Taylor, uno de los principales estudiosos del proceso laboral, y la aplicación de sus puntos de vista en la gestión de los procesos productivos conocido como fordismo. Finalmente, la sección 1.4 se dedica a los principales métodos productivos del siglo XX y XXI, el toyotismo.

⁷ No se usa un tipo de estadística descriptiva en particular, es decir, no se usa medidas de tendencia central, medidas de variabilidad o correlaciones. Solamente se busca presentar los datos que se encuentra en las encuestas de hogares del INEI.

Capítulo 2: El trabajo precario. Este capítulo está organizado en tres secciones. En la sección 2.1, se define el trabajo precario. La sección 2.2 discute lo que se ha llamado el precariado, y en la sección 2.3 examinamos los conceptos de explotación, opresión económica y superexplotación.

Capítulo 3: El trabajo en el Perú. Este capítulo está estructurado en cinco secciones. En la sección 3.1 presentamos nuestra definición de la clase trabajadora peruana. La sección 3.2 examina las características generales de la población trabajadora peruana. En la sección 3.3 describimos las reformas laborales de la década de noventa y en la sección 3.4 examinamos quiénes se beneficiaron de las reformas laborales. Finalmente, en la sección 3.5 presentamos, en términos generales, los diversos regímenes vigentes.

Capítulo 4: La estructura empresarial. Este capítulo está estructurado en seis secciones. La sección 4.1 ofrece una descripción general de la estructura empresarial peruana. En la sección 4.2 presentamos las fuerzas económicas dominantes en el país y exploramos la relación entre el capital internacional y el capital nacional. Las secciones 4.3, 4.4 y 4.5 describen la aparición de microempresas, sus características y la importancia social relativa de las microempresas. En la sección 4.6 examinamos los conceptos de subcontratación y tercerización, y su funcionalidad para las empresas.

Capítulo 5: La economía capitalista de subsistencia. Este capítulo está organizado en siete secciones. En las secciones 5.1 y 5.2 examinamos el papel del país en la división internacional del trabajo y la estructura económica. La sección 5.3 está dedicada a las razones por el surgimiento de la ECS y sus características, y en la sección 5.4 estudiamos la relación entre la economía avanzada y la ECS. La sección 5.5 trata el tema de trabajo en la ECS y la sección 5.6 el mercado interno. Finalmente, en la sección 5.7 se revisa el rol del Estado peruano en la continuidad de la aparente división del país en una economía avanzada y una ECS.

Capítulo 6: Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en microempresas. Este capítulo está organizado en cinco secciones. En la siguiente sección definimos el concepto de condiciones laborales. En la sección 6.2 tratamos el tema del trabajo decente promovido por la OIT. La sección 6.3 examina los datos estadísticos sobre las condiciones laborales medibles en los años comprendidos entre

1990 y 2017. En la sección 6.4 describimos las experiencias de los trabajadores en microempresas en base a entrevistas realizadas en 2017 y 2018.

Capítulo 1. El trabajo

La producción es un proceso social. Sociedades no pueden dejar de producir y de reproducir. Según Marx (1973a: 543), “una sociedad no puede reproducir, es decir, producir en forma continua, sin reconvertir continuamente una parte de sus productos en medios de producción”. Toda la producción es apropiación de la naturaleza (Marx, s.f: 9).

La producción se define como “la transformación mediada o inmediata, cuyo resultado es un nuevo valor de uso específico” (Carchedi 1987: 134).⁸ Las transformaciones pueden ser materiales como intelectuales, es decir, la creación de nuevos conocimientos (Carchedi, 1987: 133-141). La transformación de valores de uso se llama producción.

La producción define una sociedad. Es decir, “una época económica se distingue de otra, no tanto por lo que se fabrica, sino por la manera de fabricarlo, por los medios de trabajo con los cuales se lo fabrica. Los medios de trabajo son la escala que mide el desarrollo del trabajador, y los exponentes de las relaciones sociales en el seno de las cuales trabaja” (Marx, 1973a: 189).

El trabajo es “un acto que se desarrolla entre el hombre y la naturaleza. [...] Pone en movimiento las fuerzas de que está dotado su cuerpo, brazos y piernas, cabeza y manos, con el fin de asimilar las materias, después de darles una forma útil para su vida” (Marx, 1973a: 187). López Oneto (2014: 162) dice que “el trabajo es el género que engloba el conjunto de las actividades humanas manuales y/o intelectuales, que transforman utilitariamente el orden natural de la materia con el fin de producir satisfactores de necesidades, denominados genéricamente bienes y servicios”.⁹

El proceso laboral está compuesto por la actividad personal del hombre, el objeto de trabajo y los medios o instrumentos de trabajo (Marx, 1973a: 187; Callinicos, 2004: 83; Althusser, 1968; Harvey, 2006: 6). Este proceso es “la condición general de los intercambios materiales entre el hombre y la naturaleza” (Marx, 1973: 192). Las relaciones laborales no se limiten a las relaciones entre los trabajadores asalariados y

⁸ Existen valores de uso y valores de cambio. Valores de uso se refieren a la utilidad de una mercancía. Podemos decir que el valor de cambio es el precio de una mercancía. Una mercancía que tiene una utilidad también puede tener un valor de cambio. Una mercancía que tiene un valor de cambio no necesariamente tiene un valor de uso. El valor de cambio de una mercancía es la expresión cuantitativa de una mercancía. Nos dice, por ejemplo, cuántas mercancías se puede obtener a cambio de otra cantidad de mercancías. En términos generales, el valor de cambio de una mercancía se expresa en dinero (Elson, 1979: 133; Weeks y Dore, 1979: 73).

⁹ Ver también Mandel (1969: 22).

los expropiadores del plusvalor (o, en términos generales, ganancia) o plus trabajo (capital privada, el Estado) sino también incluyen las relaciones entre los independientes o trabajadores de cuenta propia y las empresas o independientes contratistas y el Estado, por ejemplo. Las relaciones laborales “pueden ser informales y formales (acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, etc.)” (Artiles, s.f: 153).

El trabajo es el uso de la fuerza laboral. Usando su fuerza de trabajo, en el proceso de trabajo, “la actividad del hombre efectúa, pues, con la ayuda de los medios de trabajo una modificación voluntaria de su objeto” (Marx, 1973a: 187). El trabajo es consumo productivo porque los productos se consumen como “medios de funcionamiento del trabajo” (Marx, 1973a: 192).

El trabajo y la fuerza laboral son los pilares de la sociedad. Mientras en las sociedades precapitalistas la utilización de la fuerza laboral puede generar el plus trabajo, en las sociedades capitalistas la fuerza laboral tiene la capacidad de producir plusvalía.¹⁰ Smith (2015: 224), haciendo referencia a Marx, dice que el proceso laboral es una actividad intencional “en la que un objeto natural o materia prima se transforma en un producto útil que satisface una necesidad humana”. En el capitalismo “el proceso laboral es un *proceso de transformación*, un movimiento de conversión mediante el cual la fuerza de trabajo del trabajador ingresa en un proceso de producción en el que se realiza trabajo para producir un producto o servicio concreto que contiene un valor de uso y cambio (y plusvalía que el empleador o capitalista toma como recompensa)” (Smith, 2015: 224). Según López Oneto (2014: 144), el trabajo es “la base organizativa de todo orden social, de modo tal, que cualquier cambio en el orden laboral, genera cambios y modificaciones en la estructura global de la existencia humana”.¹¹

La fuerza laboral es esencial para la producción de bienes y servicios, y en especial para la producción capitalista de estas mercancías porque solamente la fuerza laboral produce valor. La producción de valor es crucial para la acumulación del capital. El proceso laboral en el capitalismo “sirve como medio para crear plusvalía” y “un medio para reproducir o perpetuar como capital, es decir, como valor que crea valor, el valor ya anticipado” (Marx, 1973a: 543). La producción de plusvalía es elemental para la acumulación de capital. Crecimiento económico se define como “el incremento de la producción per cápita” de producción de bienes y servicios “en el transcurso de tiempo” (Baran, 1959: 35).

¹⁰ Ver sección 1.2. sobre el concepto de plusvalía.

¹¹ Según Dinerstein y Neary (2002: 10), el trabajo capitalista es el “principio organizativo de todos los aspectos de la vida social”.

En este capítulo presentamos un marco general en el cual hemos desarrollado nuestra investigación sobre las condiciones laborales de los trabajadores y los empleados en las microempresas. En la sección 1.1 proporcionamos una breve descripción de cómo, desde los griegos, se ha conceptualizado el trabajo. Sección 1.2 se dedica al concepto de trabajo según la crítica de la economía política. En la sección 1.3 examinamos las ideas de Charles Taylor, uno de los principales estudiosos del proceso laboral, y la aplicación de sus puntos de vista en la gestión de los procesos productivos conocido como fordismo. Finalmente, la sección 1.4 se dedica a los principales métodos productivos del siglo XX y XXI, el toyotismo.

1.1. Concepciones generales sobre el trabajo

La importancia del trabajo para el desarrollo de las sociedades ha sido objeto de debate desde los griegos. Según Guerra (s.f.: 24-25), aunque los primeros filósofos de la civilización griega no han dado mucha importancia a la discusión sobre el trabajo, no significa que desvalorizaron el trabajo. El trabajo limitaba la libertad de individuos. El trabajo fue reservado para los esclavos. El hombre libre hacia actividades intelectuales que no fueron consideradas como trabajo.¹² Refiriéndose a Sócrates, Guerra (s.f.: 25) dice que “todo aquel que trabaja está sometido tanto a la materia como a los hombres para quienes trabaja. En esa medida, su vida carece de autonomía y por tanto de valor moral. Por este supuesto, no sólo los esclavos, sino también cualquier trabajador dedicado a todo tipo de tareas manuales, era despreciado por un pensamiento helénico indudablemente aristocrático”.

Los principales pensadores griegos como Platón y Aristóteles consideraban que la liberación significaba dedicarse a la filosofía y a las ciencias. Eso era únicamente posible cuando uno no estaba trabajando. Entre los trabajadores se incluyeron los esclavos, los comerciantes, los banqueros y los transportistas, entre otros (Guerra, s.f.: 26). Para Aristóteles, por ejemplo, el trabajo de los comerciantes era antinatural. Guerra (s.f.:28) explica que “Aristóteles aconseja a los ciudadanos abstenerse de toda profesión mecánica y de toda especulación mercantil. La primera, pues limita intelectualmente, y la segunda, pues degrada en lo ético”. Según los romanos el trabajo manual era algo desprestigiado (Guerra, s.f.: 33; López, 2014: 146-147). López (2014: 146) explica que en Grecia y Roma el trabajo manual era considerado como “una actividad que corrompe al hombre, toda vez que mezcla el alma con la materia”.

¹² Ver también López (2014: 146).

La percepción sobre el trabajo empezó a cambiarse con el cristianismo. Mientras en las civilizaciones griegas y romanas el eje de las relaciones sociales no fue derivado del trabajo (López, 2014: 148), la ascendencia del cristianismo “hacia” que el trabajo comenzó a ser visto como fundamental para la “satisfacción de las necesidades de cada uno, pero también sus frutos, deberán insertarse en una dimensión comunitaria, donde el “prójimo” necesitado esperará la contribución fraterna y solidaria del cristiano” (Guerra, s.f.: 34). El trabajo fue una obligación moral para todos aquellos que estaban en condiciones de hacerlo (Guerra, s.f.: 34). Sin embargo, “el proceso de centralización valórica del trabajo de la edad media tardía, adquiere perfiles más definidos con la reforma protestante que lo convertirá en una actividad ascética, fuente de autorrealización del hombre y afianzamiento de la predestinación o de la seguridad en la salvación divina” (López, 2014: 151).

Durante la Edad Media se introdujeron cambios radicales en la concepción del trabajo. El comercio ya no fue juzgado como algo antinatural y el ocio fue desprestigiado. Las ganancias del comercio era fruto del trabajo. Trabajo era necesario para la subsistencia de los pueblos (Guerra, s.f.: 37-39).

Estos cambios fueron, principalmente, la consecuencia de las transformaciones políticas, económicas y sociales que se llevaron a cabo en las áreas que después se convirtieron en lo que actualmente conocemos como Europa. Se crearon las primeras ciudades que estimularon el desarrollo del comercio y la industria artesanal, se fundaron los gremios corporativos y las tierras empezaron a ser trabajadas por campesinos en vez por esclavos. Los campesinos fueron siervos que arrendaron las tierras de los terratenientes (Guerra, s.f.:35-36).

Después de la Edad Media y con el surgimiento del sistema fabril o manufacturero, el trabajo se convirtió en una pieza clave para el proceso de enriquecimiento o del desarrollo económico de las sociedades. Es a partir de los “tiempos modernos” que el trabajo tiene un lugar central en la vida de la humanidad.¹³ Según López (2014: 155), es con el “pensamiento ilustrado, el trabajo pasa convertirse definitivamente en la única fuente legítima de riqueza”. Y como decía Roll (2002: 89), la transformación del capitalismo mercantil en el capitalismo industrial, o “para que el capital comercial se convirtiese en capital industrial, era esencial que encontrase mano de obra, tierra y materias primas como mercancías adquiribles”.¹⁴

El pensamiento y la discusión sobre el trabajo recibieron un gran empuje en el proceso de transformación de la fase del capitalismo mercantil al capitalismo industrial.

¹³ Es interesante ver que en “la Edad Media el gremio de artesanos de París, por ejemplo, tenía solo 194 días hábiles al año” (Guerra, s.f.: 49).

¹⁴ Sobre el surgimiento de la clase obrera, ver Roll (2002: 89-92).

El debate se desarrolló en torno al trabajo como fuente de riqueza. Es decir, la discusión sobre el trabajo estaba estrechamente relacionada con lo que se conoce como la teoría de valor-trabajo.¹⁵ William Petty, uno de “los fundadores de la economía”, consideraba el trabajo como el padre y el “principio activo” de la riqueza, y las tierras la madre. La riqueza del país era el efecto del trabajo del pasado. El valor del trabajo está determinado por la cantidad de tiempo que era necesario para la producción de un producto y el sueldo se fija en base a lo que es necesario para subsistir (Roll, 2002: 97-99). En relación a eso, según el economista Richard Cantillon, autor de “Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general”, el “valor intrínseco del trabajo se encuentra en la cantidad de tierra necesaria para producir el sustento de los trabajadores, *más* una cantidad para sostener a dos hijos hasta la edad en pueden trabajar” (Roll, 2002: 116).

El primer economista que sistematizaba el conocimiento acerca de la riqueza de las naciones fue Adam Smith. Roll (2002: 143): “Adam Smith, construyendo sobre los cimientos sentados por Petty y Cantillon, llevó a cabo la revolución final.” Según Smith, la riqueza de un país “dependerá de dos condiciones: primera, el grado de productividad del trabajo al cual se debe; y segunda, la cantidad de trabajo útil, es decir, trabajo productor de riqueza, que se emplee” (Roll, 2002: 143).¹⁶ Rubin (1979: 177) precisa este punto de vista de Smith en el sentido de que un incremento de la riqueza es solo posible bajo la condición de que hay un aumento de la productividad o que la cantidad de trabajadores productivos¹⁷ aumenten en comparación de otros miembros de la sociedad.

El trabajo es la única fuente de valor (Rubin, 1979: 177; Roll, 2002: 146). La cantidad de trabajo incorporada en la mercancía determina su valor. El costo de trabajo no solamente incluía “la manutención del trabajador, sino gajes para la

¹⁵ Garza Toledo (2000a: 17): “Los clásicos [Petty, Smith, Ricardo, Marx, entre otros] definieron el campo de la economía como el estudio de la creación de la riqueza, y ésta estaba en función del trabajo incorporado en las mercancías. La utilidad, como satisfacción subjetiva de la mercancía, como valor de uso, fue considerada, pero lo central era el proceso de producción, no la circulación o el consumo. De esta manera la oferta y la demanda, así como su influencia sobre los precios, no eran ignoradas, pero lo determinante en el valor sería el costo de producción en función de la cantidad de trabajo contenida en la mercancía.”

¹⁶ Trabajo útil o trabajo productivo, según Smith, es el cual que crea valor, crea un excedente para el empleador y produce bienes materiales (Roll, 2002: 156).

¹⁷ Según Smith (Rubin, 1979: 213), los trabajadores productivos son aquellos que intercambian su trabajo directamente contra el capital. El capital contrata estos trabajadores para producir valores de uso con el objetivo de obtener un beneficio. Los trabajadores improductivos son aquellos que intercambian su trabajo directamente contra los ingresos. El capital contrata estos trabajadores para producir valores de uso, pero no para obtener ganancias. El trabajo de estos trabajadores es de uso personal y no para fines de lucro.

educación y la reproducción” (Roll, 2002: 146).¹⁸ Y con el desarrollo de la división de trabajo “no es el producto del trabajo propio lo que determina la riqueza, sino la cantidad de trabajo de otras personas de que se puede disponer con ese producto” (Roll, 2002: 148).

David Ricardo pensaba que el valor de cambio de una mercancía estaba determinado por la escasez o por el trabajo. Citando a Ricardo, Roll decía que según este autor “la cantidad relativa de mercancías que producirá el trabajo [es] lo que determina su valor relativo presente y pasado, y no las cantidades relativas de mercancías que se dan al trabajador a cambio de su trabajo”.¹⁹ Además, “el valor lo determina no sólo el trabajo presente, sino también el pasado, incorporado en los instrumentos, las herramientas, los edificios, etc.” (Roll, 2002: 165).

Según Ricardo, el trabajo era una mercancía. Como consecuencia, el valor de trabajo se determinaba de igual manera como el valor de otras mercancías. Roll (2002: 167): “Su “precio natural” es el “necesario que permite a los trabajadores, uno con otro, subsistir y perpetuar su raza sin incremento ni disminución”. Esto, a su vez, depende “de la cantidad de alimentos, productos necesarios y comodidades de que por costumbre disfruta”. Y aunque el precio del trabajo en el mercado podría distinguirse del precio natural —el precio en el mercado está determinado por la oferta y la demanda—, en general el precio en el mercado se tendiera al precio natural (Roll, 2002: 167).²⁰

Carlos Marx hacía una diferencia entre la fuerza laboral y el trabajo. De esta manera, Marx llegó a determinar que la ganancia (plusvalía) provenía de un trabajo no pagado al trabajador. La fuerza laboral era la capacidad de un trabajador de generar valor. El trabajo era la cantidad de valor incorporado a la mercancía (Garza Toledo, 2000a: 17).²¹

Finalmente debemos hacer referencia a la teoría utilitarista y los marginalistas. Es esta teoría y sus “derivados” que actualmente dominan los debates sobre el trabajo y el salario. La teoría utilitarista propone que la utilidad determina el valor. El trabajo ya no es una fuente de riqueza sino un factor de producción como capital y la naturaleza. Es decir, la teoría utilitarista “se liberó” completamente de la teoría del valor-trabajo.

¹⁸ Roll (2002: 164): “En la producción precapitalista, este dualismo no tenía importancia, porque podía demostrarse que los dos factores eran idénticos: el valor de una cantidad de trabajo incorporado en una mercancía era igual al valor del dominio o mando sobre la misma cantidad de trabajo. Pero en la producción capitalista, el valor del trabajo que el capitalista compra es mayor que la cantidad de trabajo incorporada en los salarios que paga por él.”

¹⁹ Para el mismo argumento, ver Rubin (1979: 249).

²⁰ Ver para el mismo, Rubin (1979: 179-180).

²¹ Ver la sección 1.2 para una mayor elaboración sobre el concepto de trabajo según la crítica de la economía política.

Jean Baptiste Say era uno de los fundadores de la teoría utilitarista. Según este economista, dado que el valor depende de la utilidad, “la productividad debe ser juzgado con el criterio de la utilidad” (Roll, 2002: 293). Además, decía que “el valor de los factores de producción se derivaba del valor de sus productos”. Es decir, los precios de los factores de producción dependen de los precios de los productos de estos mismos factores de producción (Roll, 2002: 294).

Garza Toledo (2000a: 19) describe la “teoría de trabajo” de los marginalistas o los neoclásicos (William Jevons, Carl Menger, León Walras, entre otros) de la siguiente manera. “Al vincular utilidad marginal con precio independizó relativamente el valor de las condiciones de producción y lo hizo depender del mercado. El precio marginal del producto, del trabajo y del capital vino a depender en última instancia de la oferta y la demanda. [...] En el equilibrio los salarios serían iguales al precio del trabajo e iguales al producto marginal del trabajador. Es decir, el trabajador sería pagado por su producto que es igual, a su vez, a la utilidad del último trabajador empleado [...]”²²

1.2. El trabajo y la crítica de la economía política

La teoría del valor-trabajo es fundamental en el análisis de Marx sobre el desarrollo capitalista. Su función es “regular” los procesos económicos en el capitalismo. Mandel (1969: 64) escribe que la ley de valor “regula el intercambio de mercancías según la cantidad de trabajo humano abstracto, simple, socialmente necesario [...] y sólo asegura equivalentes para cada mercancía cambiada”. Según Sweezy (1977: 64-65), la ley de valor “resume las fuerzas actuantes en una sociedad productora de mercancías, que regula, *a*) las proporciones del cambio de mercancías, *b*) la cantidad producida de cada una, *c*) la asignación de la fuerza de trabajo a las diferentes ramas de producción. La condición básica para la existencia de una ley del valor es una sociedad de productores privados que satisfagan sus necesidades por el cambio entre ellos. Las fuerzas actuantes incluyen, por una parte, la productividad del trabajo en las diferentes ramas de la producción y la norma de las necesidades sociales modificada por la distribución del ingreso; y, por otra parte, las fuerzas equilibradores de la oferta y la demanda concurrentes en el mercado”.

La teoría del valor-trabajo de Marx se basa en sus conceptos de valor, valor de uso, valor de cambio, trabajo concreto y trabajo abstracto.²³ Se necesita gastar trabajo

²² Sobre el mismo, ver Furtado (1965: 53) y Garza Toledo (2000b: 153-154).

²³ Ver arriba sobre el valor de uso y el valor de cambio.

concreto para producir valores de uso. El trabajo es concreto “en el sentido de que involucra la transformación material de la naturaleza” (Harvey, 2006: 14). Trabajo abstracto es el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir una mercancía y es una medida de valor (Harvey, 2006: 15, 17).

El valor de una mercancía se mide por el tiempo de trabajo socialmente necesario incorporado en la mercancía. Esto significa que no es la cantidad de tiempo de trabajo que se ha gastado para producir una mercancía, sino el trabajo que es socialmente necesario, es decir, necesario dadas las condiciones sociales existentes (Marx, 1973a: 195-196; Marx, 1973c: 164 - 165; Sweezy, 1977: 53; Kliman, 2007: 21).

La producción de mercancías no es universal, sino que se lleva a cabo en una época o sociedad históricamente determinada. Sin embargo, solo cuando se produce plusvalía, la producción mercantil se convierte en producción mercantil capitalista (Marx, 1973a: 203).²⁴

La producción de mercancías supone una división social avanzada del trabajo y la producción privada (Sweezy, 1977: 38). Asume que la fuerza de trabajo se ha convertido en una mercancía. Cuando la fuerza laboral es una mercancía, no solo se puede gastar mano de obra concreta sino, lo que es más importante, mano de obra abstracta.

La mano de obra abstracta es “una actividad que produce riqueza —riqueza abstracta, riqueza como tal, considerada sin tener en cuenta su forma física específica” (Kliman, 2007: 20-21). Sin embargo, aunque la fuerza laboral es infinita en potencia “[...] en su *realización* está limitado por el estado subjetivo de los obreros, por su historia previa, por las condiciones sociales generales bajo las que trabajan, lo mismo que por las cosas particulares de la empresa y por el nivel técnico de su trabajo. El trabajo verdaderamente realizado será afectado por estos y muchos otros factores, incluyendo la organización del proceso y las formas de supervisión, si es que se dan” (Braverman, 74-75).

El concepto de trabajo abstracto es el punto de partida para determinar el concepto de la plusvalía. La plusvalía se puede definir como trabajo no remunerado, es decir, trabajo que se ha gastado después de que se haya reproducido la fuerza de trabajo. En otras palabras, la fuerza laboral tiene la característica de producir más valor que el tiempo socialmente necesario para reproducirse (Marx, 1973a: 200).

La producción de plusvalía es fundamental para el desarrollo del capitalismo. De hecho, el objetivo del proceso de producción capitalista es acumular capital. El

²⁴ Solo en la era de la producción mercantil se produce la plusvalía (Kautsky, 1984: 75, Marx, 1973a: 219).

empleo de la plusvalía como capital, “reconvirtiéndolo en capital, se llama acumulación de capital” (Marx, 1970: 579). El capital se acumula para crear una nueva plusvalía (Mandel, 1969: 92). Entonces, en el caso de que no se genere plusvalía, no se crea capital y el capitalismo entra en crisis. La acumulación de capital es el motor del desarrollo capitalista (Sweezy, 1977: 92). O, como lo expresa Marx (1970: 624): “Con la acumulación de capital, por lo tanto, se desarrolla el modo de producción capitalista específica y, con el modo de producción capitalista, la acumulación de capital”.

La plusvalía puede aumentar en términos absolutos y relativos. Un aumento de la jornada laboral es un excelente ejemplo de cómo puede aumentarse la plusvalía absoluta. La extensión de la jornada laboral hace que la parte dedicada a la producción de plusvalía aumenta. La plusvalía relativa “proviene de la abreviación del tiempo de trabajo necesario y del cambio correspondiente en la magnitud relativa de las dos partes de que se compone la jornada” (Marx, 1973a: 315). Un aumento de la productividad, un aumento de la intensidad del proceso de trabajo y/o el abaratamiento de los medios para reproducir la fuerza de trabajo pueden aumentar la plusvalía relativa. Cabe señalar que un aumento de la productividad no implica automáticamente que se produzca más valor, aunque se producen más valores de uso. En términos generales, el valor de cada mercancía se ve disminuido ya que no se ha producido ningún cambio en el tiempo de trabajo socialmente necesario. Esta relación entre un aumento de la productividad y una disminución del valor es una de las contradicciones fundamentales del desarrollo capitalista.

1.3. Taylor y el fordismo

El estudio de los procesos laborales empezó, en general, con el capitalismo.²⁵ El objetivo principal de estos estudios era (y aun es) detectar cómo se puede mejorar la productividad laboral. El aumento de la productividad hace reducir los costos por unidad, incrementa la competitividad de las empresas y puede generar más ganancias. En otras palabras, los estudios de los procesos productivos de los cuales los procesos laborales forman una parte integral no se hacen con la idea de mejorar el bienestar de los trabajadores.²⁶

Es cierto que un aumento de la productividad puede llevar a un aumento de los salarios de la población trabajadora. Sin embargo, si este aumento tiene como efecto que las ganancias no incrementan (porque el aumento del salario hace el aumento de

²⁵ Según Braverman (110), las primeras referencias al estudio de trabajo datan de los principios del siglo diecisiete.

²⁶ Donde en este capítulo se habla sobre trabajadores se debe leer trabajadores y empleados.

la productividad sin efecto positivo sobre las ganancias), el aumento no se materializa. El incremento de las ganancias es, al final, solo posible cuando una empresa es más competitiva que otra empresa.

La primera persona que estudió sistemáticamente los procesos laborales en el capitalismo y desarrolló propuestas concretas para mejorar sustancialmente estos procesos fue Charles Taylor. Consideraba que se debería crear un sistema de gestión científica que permite incrementar la productividad de los trabajadores (Taylor, 1919: 7).

Según Taylor, el mejoramiento de los procesos productivos estaría en beneficio de los empleadores y empleados. Taylor (1919: 9): “Las palabras “prosperidad máxima se usan, en su sentido amplio, para significar no solo grandes dividendos para la empresa o el propietario, sino el desarrollo de cada rama del negocio hasta su más alto estado de excelencia para que la prosperidad sea permanente. De la misma manera, la prosperidad máxima para cada empleado significa no solo salarios más altos que los que normalmente reciben los hombres de su clase, sino que, aún más importante, también significa el desarrollo del rendimiento máximo de cada hombre, de modo que él puede ser capaz de hacer, en términos generales, el más alto grado de trabajo para sus habilidades naturales, y además significa darle, cuando sea posible, esta clase de trabajo”.

Taylor (1919: 9) pensaba que la prosperidad máxima para los empleadores como los empleados deberían ser los objetos principales de la gestión empresarial. Taylor (1919: 10): “La gestión científica, por el contrario, tiene como su fundamento la firme convicción de que los verdaderos intereses de los dos son los mismos; que la prosperidad para el empleador no puede existir durante un largo período de años a menos que vaya acompañada de prosperidad para el empleado, y *viceversa*; y que es posible darle al trabajador lo que más quiere — altos salarios — y al empresario lo que quiere — bajos costos de mano de obra — para sus manufacturas.”

Como decimos, un aumento de la productividad puede generar un incremento de los salarios. Y justamente eso está detrás de la implementación de la gestión científica propuesta por Taylor. Para Taylor, la mayor prosperidad solamente puede existir con la mayor productividad posible. Entonces, concluye, hay que entrenar los trabajadores para que ellos sean más productivos.

En su *Principios de la gestión científica* (1919), Taylor desarrolló diferentes propuestas de cómo aumentar la productividad de los trabajadores. Es interesante ver que algunas de estas propuestas aún están vigentes. Propone lo siguiente:

- 1) La implementación de un sistema de meritocracia. Un incremento de la eficiencia de un trabajador debe implicar un aumento de su salario. Es decir, cuando un trabajador logra cumplir sus tareas dentro del tiempo establecido debe recibir una bonificación.²⁷
- 2) Incrementar la responsabilidad de los trabajadores de su propio proceso laboral.
- 3) Desarrollar procesos cooperativos entre la gerencia y los trabajadores de la empresa (Taylor, 1919: 23-26, 39).²⁸

La gestión científica, según Taylor, cambia por completa la gestión empresarial. No solamente la iniciativa propia de los trabajadores forma parte integral de esta gestión, sino también la gerencia debe jugar un rol más activo en los procesos laborales. Es decir, debe recoger los conocimientos de los trabajadores, clasificarlos y convertirlos en “reglas, leyes y formulas” que ayudan a los trabajadores en sus labores diarios (es decir, para mejorar su desempeño, aumentando su productividad).²⁹ Eso significa, entre otros, seleccionar científicamente los trabajadores y luego entrenar y desarrollarlos. Además, la gerencia tiene que cooperar con los trabajadores de acuerdo con los “principios de la ciencia” de trabajo elaborados (Taylor, 1919: 36).

La gestión científica implica una división de trabajo más eficiente. Los trabajadores como los gerentes deben hacer lo que mejor pueden hacer. La planificación del trabajo, por ejemplo, ya no es una tarea del trabajador sino de la gerencia. Las tareas encomendadas por la gerencia deben estipular lo que el trabajador debe hacer como también cómo lo debe hacer. Sin embargo, se tiene que cuidar que los trabajadores realmente están en capacidades de hacer estas tareas dentro del tiempo asignado (Taylor, 1919: 38-39). Taylor (1919: 39): “La gestión científica consiste en gran medida en la preparación para llevar a cabo estas tareas.”

La nueva división de trabajo entre los trabajadores y la gerencia, como plantea Taylor, permite aumentar la productividad del trabajador. La gerencia debe forzar la estandarización de los métodos de trabajo, debe forzar el uso de las mejoras herramientas y condiciones de trabajo, y debe forzar la cooperación para que este

²⁷ Taylor (1919: 122): “[...] la tarea y la bonificación [...] constituyen dos de los más importantes mecanismos de la gestión científica.”

²⁸ Taylor (1919: 26) “Esta cooperación estrecha, íntima y personal entre la gerencia y los hombres es la esencia de la gestión científica o de tareas moderna.” Elementos de la gestión científica son “armonía, no discordia” y “cooperación, no individualismo” (Taylor, 1919: 140).

²⁹ Braverman (1984: 143): “La propiedad del capitalista no sólo es el capital, sino que el trabajo mismo se ha convertido en parte del capital. Los obreros no sólo pierden el control sobre sus instrumentos de producción, sino que ahora deben perder el control sobre su propio trabajo y la forma de ejecutarlo.”

trabajo pueda hacerse más rápido. Todos aquellos trabajadores que no pueden adaptarse a los nuevos ritmos de trabajo (incluye controles de tiempo y de movimiento) deben ser despedidos (Taylor, 1919: 83).

Esta propuesta de división de trabajo y el manejo y control del proceso de trabajo por parte de la gerencia está considerada por Braverman (1984: 140) como la deshumanización del proceso del trabajo. Según este autor, esta división hace que “los obreros se ven reducidos casi al nivel del trabajo en su forma animal, que es impensable y sin objetivos en el caso del trabajo social auto-organizado y auto-motivado de una comunidad de productores, se convierte en crucial para la administración patronal del trabajo comprado”. Según Aglietta (1988: 92), “la separación y especialización de las funciones tienen por objetivo combatir el control sobre las condiciones de trabajo que la autonomía relativa de los puestos de trabajo puede permitir a los trabajadores”.

La implementación de la gestión científica no se reduce a la introducción de métodos que permitan un incremento directo de la productividad. Como dice Taylor (1919: 101), el sistema permite un cambio completo de la actitud mental de todos los trabajadores hacia su trabajo y hacia sus empleadores. La gestión científica debe demostrar a cada trabajador la gran ventaja de trabajar cooperativamente con la gerencia.

La generalización de las ideas de Taylor en la gestión de los procesos productivos fue de mano con lo que más tarde se conocía como fordismo. La homogenización del proceso laboral ayudó a masificar la producción, formando la base para la masificación del consumo. Como decía Aglietta (1988: 94), “el fordismo es, pues, el principio de una *articulación del proceso de producción y del modo de consumo*, que instaura la producción en masa [...]” Según Glyn, et. al. (1990: 48), el régimen fordista garantizaba una “tasa de ganancia relativamente constante y tasas de crecimiento y de consumo relativamente iguales, perpetuando así la tasa de acumulación inicial”.

El fordismo está estrechamente relacionado con el pensamiento Keynesiano sobre la economía y el surgimiento del estado de bienestar en Europa. De esta manera, en cierta forma el fordismo fue una respuesta a la crisis de sobreproducción o al problema de la falta de mercados en los años antes de la Segunda Guerra Mundial.³⁰ Ayudó, además, a institucionalizar la lucha de clases económica (Aglietta, 1988: 93).

³⁰ Ver Jessup (1994: 14-15) sobre la naturaleza del fordismo.

El fordismo es caracterizado por la implementación de una cadena productiva semiautomática (Aglietta, 1988: 94).³¹ Profundiza el taylorismo en el sentido de que desarrolla la “mecanización del trabajo, eleva la intensidad, incrementa radicalmente la separación entre el trabajo manual y el intelectual [...]” (Aglietta, 1988: 94). La mecanización de trabajo o la producción semiautomática hace reducir “el tiempo de desplazamiento y manipulación de objetos” y ahorra fuerza de trabajo (Aglietta, 1988: 94-95). El proceso de trabajo se convierte de una “red de relaciones entre los diferentes puestos, con desplazamientos en ambas direcciones de los productos intermedios” en “una corriente lineal, orientada en un solo sentido, de materias en proceso de transformación” (Aglietta, 1988: 95).

El periodo dorado del fordismo fue el periodo dorado del capitalismo. Es decir, fue después de la Segunda Guerra Mundial que el fordismo se generalizó a todos los países capitalistas.³² En los años comprendidos de 1945 hasta 1970 la productividad en los países capitalistas avanzadas creció vertiginosamente y hubo una aceleración masiva en la tasa de crecimiento del stock de capital (Armstrong, Glyn y Harrison, 1984: 168-169). La mecanización de los procesos productivos aceleró a tasas sin precedentes en comparación con los años anteriores. El crecimiento salarial compensó el aumento de la productividad (Glyn, et al., 1990: 55). En este contexto se argumenta que el fordismo sirvió a los objetivos de reconstruir el capitalismo al nivel mundial, en particular en Europa, después de la Segunda Guerra Mundial.

1.4. El postfordismo y el toyotismo

El fordismo llegó a su fin con la crisis mundial de la década de setenta. Esta crisis fue causada por las contradicciones inherentes del sistema capitalista. La caída de la tasa de ganancia (Duménil y Lévy, 2005: 15) se manifestó en una crisis de sobreproducción. El objetivo de aumentar la plusvalía para compensar la tendencia a la baja de la tasa de ganancia creó la crisis. Aunque el aumento de la productividad y la explotación incrementaron la producción y la apropiación de la plusvalía, también crearon una cantidad de productos que no se podía vender. Con una menor plusvalía realizada, se acumuló menos capital y, en consecuencia, el estancamiento económico estaba a la vuelta de la esquina. Por años, el éxito del fordismo había enmascarado

³¹ Fue Henry Ford que implementó en sus fábricas la mecanización del transporte de piezas y el encadenamiento de las operaciones.

³² Rifkin (1996: 125): “El sistema de producción en masa se expandió desde la industria del automóvil a otros sectores industriales y se convirtió en la forma incuestionable de cómo debían ser conducidos los temas empresariales y comerciales en todo el mundo.”

los problemas estructurales del capitalismo (la tendencia hacia la sobreproducción, la tasa de ganancia tiende a bajar, la relativa reducción de la producción de valor, etc.).

La crisis fue el inicio de grandes reformas en los procesos productivos. Para salir de la crisis se consideraba que se tenían que tomar medidas que ayudarían a elevar la tasa de ganancia. No solamente se pensaba en reestructurar los procesos laborales, sino también en aumentar las posibilidades de inversión privada dentro y fuera de las fronteras nacionales.

A fines de la década de 1970 el empresariado respondió al problema de la rentabilidad construyendo nueva capacidad industrial fuera de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Racionalizó la capacidad existente, “mezcló activos con fusiones y adquisiciones” y se expandió en el sector de servicios (Kolko, 1988: 32). Petras y Veltmeyer (2013: 9) describen la respuesta del capital de la siguiente manera. En “1973, en el punto tope de una aparente crisis de sobreproducción, caracterizada por una competencia despiadada, mercados saturados de productos manufacturados, estanflación, una productividad perezosa y ganancias decrecientes, la clase capitalista en los países más avanzados en el orden imperial mundial, incluidos los CEOs de sus empresas capitalistas y los estados a su servicio [trataron de] resolver la crisis sistémica de la producción capitalista (1) modificando la relación del capital con el trabajo, avanzando el primero y debilitando el segundo; (2) incorporando nuevas tecnologías de producción y un nuevo régimen de acumulación/regulación laboral [posfordismo]; (3) reubicando las líneas de producción industrial intensivas en mano de obra extranjera, creando una nueva división internacional del trabajo; y, sobre todo (4) implementando una política de ajuste estructural y la globalización neoliberal, en la construcción de un “nuevo orden mundial” en el cual las fuerzas del desarrollo capitalista serían liberadas de las restricciones regulatorias del estado de bienestar”.

La crisis del sistema fordista nos lleva a lo que se denominó como postfordismo o neofordismo.³³ Según Guerra, depende de la respuesta a la crisis del sistema fordista si se caracterizaba esta respuesta como postfordista o neofordista. Guerra (s.f.: 280): “Si se hacía hincapié en la crisis de la demanda y en el impacto negativo de las instituciones reguladoras como el salario mínimo, los derechos laborales, la negociación colectiva por Rama de Actividad, etc.; entonces el modelo de salida tendría un carácter neo-fordista [...]. Esta es la solución que manejaron los gobiernos conservadores de Margaret Thatcher en Gran Bretaña y Ronald Reagan en los

³³ Según Aglietta (1988: 99), refiriéndose a Palloix, “el neofordismo [...] tiene por objeto responder a la crisis de la reproducción a la crisis de la reproducción de la relación salarial a fin de salvaguardar esa relación fundamental, es decir, para perpetuar el capitalismo”.

Estados Unidos, además de ser también utilizados por los gobiernos Neoliberales que se instauraron en América Latina durante la década del ochenta. En cambio, si el análisis hacía mayor referencia a la ineficiencia del taylorismo en cuanto dejaba de lado la participación de los trabajadores en el mismo puesto del trabajo, y eliminaba todo involucramiento; entonces las soluciones tendrían un carácter postfordista.”

En su trabajo “*The transition to post-Fordism and the Schumpeterian workfare state*”, Jessup (1994) tiene otro concepto del post-fordismo. Según este autor, en el caso de los procesos laborales el post-fordismo puede definirse “como un proceso de producción flexible basado en máquinas o sistemas flexibles y una fuerza de trabajo adecuadamente flexible. [...] Al aprovechar estas nuevas o recargadas fuentes de flexibilidad, los capitalistas esperan superar la alienación y la resistencia de la masa de trabajadores, el relativo estancamiento del taylorismo y la producción en masa, las amenazas competitivas de los exportadores de bajo costo en el Tercer Mundo y la relativa saturación de mercados para bienes producidos en masa estandarizados; y/o para satisfacer la creciente demanda de productos más diferenciados, para tomar acciones con el objetivo de frenar los crecientes costos de los sectores de servicios no fordistas (especialmente en el sector público) y para la implementación de medidas que aumenten la productividad en la industria manufacturera”.

Los cambios que fueron implementados en los procesos laborales en los años después del fordismo tenían como objetivo, igual como en el caso del taylorismo al comienzo del Siglo XX, aumentar la productividad de los trabajadores. Sin embargo, las tareas laborales ya no se concentraban en una sola tarea sino se exigió al trabajador de ser capaz de hacer diferentes tipos de tareas dentro de un determinado periodo de tiempo. En este contexto surge lo que se llama el Toyotismo o el método de producción *lean*. Como dice Guerra (s.f.: 287), “los cambios en la organización del trabajo se expresan en las llamadas Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT), esto es: ampliación de tareas, enriquecimiento de tareas, rotación de tareas, y constitución de grupos semi-autónomos y autónomos de trabajo”.

El Toyotismo se caracteriza por lo que Rifkin (1996: 125) llama producción racionalizada. Este método de producción, por primera vez introducido en la empresa Toyota, se diferencia de la producción de anteriores métodos de producción en el sentido que “la dirección organiza equipos de trabajadores con diferentes niveles de cualificación en distintos niveles de organización, para trabajar con los diferentes tipos de máquinas, produciendo importantes volúmenes de bienes con una amplia capacidad de elección en la variedad de los productos a fabricar. [...] Las formas japonesas de producción racionalizada se inician olvidando las viejas y tradicionales

formas jerárquicas y sustituyéndolas por equipos multidisciplinarios que trabajan conjuntamente en los puntos de producción. En la fábrica racionalizada japonesa, los ingenieros de diseño, los programadores de ordenadores y los trabajadores de planta interactúan, compartiendo ideas y poniendo en marcha decisiones conjuntas directamente en la planta de fabricación. El modelo clásico de Taylor de gestión empresarial científica, que favorecía la separación entre trabajo mental y trabajo físico, así como la concentración de toda la capacidad de decisión en las manos de la dirección, se deja a un lado en favor de los planteamientos de un equipo cooperador diseñado para aprovechar todas las capacidades mentales y la experiencia laboral de cada una de las personas implicadas en el proceso de montar y fabricar un automóvil” (Rifkin, 1996: 126).³⁴ Según Moody (2001: 88), sin embargo, es cierto que en el sistema *lean* los trabajadores laboran en equipo pero lo que rige es el sistema Taylor. El trabajo en equipo como también el compartir del conocimiento por parte del trabajador no debe extrañar porque fue el mismo Taylor que promovió eso. En el caso de los “clásicos” métodos de Taylor, el autor informa que “los trabajos son cronometrados y re-cronometrados, diseñados y rediseñados utilizando las mismas herramientas de tiempo y de moción”. Se elimina tiempo de sobre, se reduce los tiempos de descanso al mínimo absoluto y los “huecos” de tiempo son llenados. En vez de una sola tarea, Moody (2006: 95) nos dice que los trabajadores están obligados a hacer diferentes tipos de tareas a la vez (flexibilidad funcional). Eso es fácil de lograr “dado que los trabajos reales son simples tareas estandarizadas que son realmente parte de la descalificación en la manera clásica taylorista”.

Los cambios en los procesos productivos no solo se refieren a cómo se organiza el proceso productivo sino también con el mismo proceso de cambio. Es decir, los procesos productivos basados en el “estilo japonés” de este entonces se fundaron también en la noción de mejora continua o programas de calidad total. La organización de trabajo en equipos “multidisciplinarios” no solamente garantizaría la solución de problemas relacionados al proceso productivo en muy corto plazo, sino el proceso de aprendizaje que implica el trabajo en equipo hace que los trabajadores más próximos al proceso de producción están capacitados para anticiparse y/o a solucionar los problemas (Rifkin, 1996: 127-128, Guerra, s.f.: 297-298, 311-312).

El Toyotismo o el sistema de producción *lean* combina la producción en masa con procesos de descentralización productiva y el mayor uso del conocimiento de los trabajadores. La producción *lean* intenta capitalizar las economías de escala, trata de producir diferentes productos con la misma cantidad de capital y está asociado a la

³⁴ Ver también, Jessup (1994: 20-21) y Guerra (s.f.: 298).

flexibilización. (Moody, 2001: 86). Según Moody (2001: 86), “la flexibilidad real en la producción *lean* se basa principalmente en la combinación de las tecnologías de información y la experiencia de los trabajadores con formas arcaicas de la organización del trabajo,” como la subcontratación, y la aceleración y el alargamiento del tiempo de trabajo.

Los métodos de *lean* se caracterizan por “la búsqueda continua de mejoras marginales en los costos al estresar y reajustar constantemente el sistema de producción y, sobre todo, el proceso de trabajo” (Moody, 2001: 87). La flexibilidad de tiempo es uno de estos métodos. Moody (2006: 95): “La flexibilidad de tiempo o de programación tiene como objetivo permitir el funcionamiento durante todo el día; para utilizar, con la menor cantidad de trabajadores posible, plenamente los activos de capital de la empresa. Además, el sistema ayuda a amortiguar las fluctuaciones del mercado.” El uso del trabajo extra (después de las horas establecidas) como también el uso de una mezcla de trabajadores temporales y fijos son otras importantes características del método de producción *lean* (Moody, 2001: 95-97).

Uno de los componentes del Toyotismo es el sistema *Just-in-time* (“Justo a tiempo”). Este sistema permite mantener los trabajadores laborando en las tareas que están asignados. Guerra (s.f.: 297) describe este proceso en la siguiente manera. “Es decir, pasar de producir “por si acaso”, acumulando grandes stocks, a producir lo deseado en el tiempo pedido y en la cantidad solicitada. Ello se obtiene por un eficiente sistema de información que determine el momento específico, el material indicado y la cantidad exacta de producción. Esta técnica puede entenderse con relación a los clientes externos (proveedores y consumidores), o bien con relación a las distintas etapas de producción internas, donde cada trabajador es considerado un “cliente interno”. En este caso, el flujo de información es empujado de adelante hacia atrás. Ello es posible llevarlo a la práctica sólo con variaciones en los flujos de producción e información, que los japoneses llevaron a la práctica sobre la base del sistema de Kanban o tarjetas, donde la información va determinando el tipo de producción a efectuarse.”

El Toyotismo es un proceso de reformas laborales que fueron acompañados por procesos que trataban de reducir al máximo los costos de producción en general y de los costos laborales en particular.³⁵ Uno de estos procesos es la subcontratación

³⁵ Guerra (s.f.: 306): “¿Por qué las empresas incursionan en esta estrategia? Hay al menos dos tipos de respuestas. En la primera se pone el acento en la mayor inestabilidad de los mercados lo que lleva a la necesidad de flexibilizar a las empresas, y una de las formas más directas de hacerlo es ir desmontando lo máximo posible todo lo que refiere a los gastos fijos de las empresas. En ese sentido, el pago de los salarios se transforma en gasto fijo si el trabajador forma parte de su plantilla. A la caída de actividad, el empresario tiene que enviar al trabajador

laboral, que fue introducido como un sistema que ayudaría a aumentar la productividad y a reducir los costos laborales. Iranzo y De Paula Leite (2006: 268) definen la subcontratación como “todas las formas de contratación donde no existe una relación de dependencia o subordinación entre el contratante y el contratado, o viene esta responsabilidad es transferida a un intermediario, por lo que también es definida como externalización o tercerización”.

La subcontratación no es algo nuevo, sino que fue usado ya en las primeras fases del capitalismo industrial e incluso en las primeras fábricas. La subcontratación inicial fue superada para dar paso a un desarrollo global de la producción capitalista (Braverman, 1984: 79-82).³⁶ Ahora, como indican Iranzo y De Paula Leite (2006: 268), la subcontratación “ha venido fortaleciendo a la par que han ido emergiendo nuevas modalidades, todas las cuales poco a poco van sustituyendo la relación laboral tradicional, basada en la subordinación directa”. La subcontratación ayuda a reducir los costos laborales y contribuye a la flexibilidad laboral.³⁷ Factores que estimulan la subcontratación son, entre otros, el desempleo (o el crecimiento del desempleo), la reducción del poder sindical, la informalidad y la promoción de subcontratación por el estado (Iranzo y De Paula Leite, 2006: 269-270).³⁸

al seguro de desempleo, y luego –si la caída continúa– posiblemente termina despidiéndolo, lo que tiene un costo para las empresas. Pero si esa misma empresa sufre el mismo problema de mercado con servicios tercerizados, entonces el mecanismo es más expeditivo y flexible: se le indica a la tercera empresa que no necesitará de sus servicios. Pero además, las empresas persiguen una reducción de los presupuestos mensuales. Se ha observado en el caso uruguayo, cómo se han sustituido muchas tareas antes desempeñadas por trabajadores de la empresa por terceras, en, por ejemplo, el área de limpieza y vigilancia. Ese personal de limpieza, de permanecer en planilla, debía ganar lo relativo al lado de la industria en cuestión; pero como pasa a formar parte de una empresa tercera, en el área de servicios, con menores garantías laborales y menor acción sindical, probablemente su salario sea mucho menor. Eso no sucede siempre. En otras oportunidades los trabajadores han obtenido mayores remuneraciones, aunque casi siempre al costo de aumentar considerablemente su productividad, que la mayoría de las veces va atada a mayor desgaste físico y mental. Frecuentemente, como se ha notado en varios casos, la tercerización tiene por objeto evitar otros pagos, como los referidos a la seguridad social, etc.; lo que corresponderá ahora a la empresa tercerizada.”

³⁶ Braverman (1984: 81-82): “[...] Los primeros sistemas domésticos y de subcontratación representaban una forma transicional, una fase durante la cual el capitalista no había asumido todavía su función esencial de administrador en el capitalismo industrial, y el control sobre el proceso del trabajo; por esta razón era incompatible con el desarrollo global de la producción capitalista y tan sólo sobrevive en instancias especializadas.”

³⁷ La flexibilización laboral, como define De la Garza Toledo (2000b: 162), “sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción”.

³⁸ El capítulo 4 trata con más detalle sobre la cuestión de la subcontratación.

Capítulo 2. El trabajo precario

Desde la década de 1990, las condiciones laborales de la clase trabajadora peruana han empeorado. Sin embargo, este empeoramiento no se reduce a solo los trabajadores peruanos,³⁹ sino que ha sido un fenómeno mundial. La implementación global de las reformas laborales neoliberales y la creciente integración comercial y económica han sido las causas principales del deterioro de las condiciones de trabajo. El trabajo precario también es producto de la reestructuración del capital que comenzó a llevarse a cabo en la década de 1980 como respuesta a la crisis de sobreproducción de los años 1970.

El desplazamiento de industrias enteras fue estimulado por la necesidad de reducir los costos laborales y de aumentar la productividad. La amenaza de mover las industrias a los llamados países de bajos salarios ayudó a presionar a la clase trabajadora local para que reduzca sus demandas sociales y económicas. El desplazamiento mismo disminuyó la combatividad general de la clase trabajadora, lo que resultó en una adaptación radical de sus demandas a las necesidades del empresariado.

El ataque neoliberal a las condiciones laborales de la clase trabajadora fue más feroz en aquellos países con regímenes autoritarios y/o en los con débiles organizaciones laborales (a menudo también el resultado de la existencia de gobiernos no democráticos). Por lo tanto, no es ninguna sorpresa que estos ataques se concentraran antes que nada en los países periféricos del desarrollo capitalista mundial. Las condiciones laborales en estos países se volvieron directamente precarias.

Las condiciones laborales en los países capitalistas avanzados no estaban exentas del ataque neoliberal. Sin embargo, estas condiciones no empeoraron en el sentido de que se volvieron precarias. En Europa occidental y los Estados Unidos, el tema del trabajo precario y, más tarde, el precariado, comenzó a destacar 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 Estados Unidos (2011) y el movimiento de indignados en España (2011), ayudaron a poner el concepto en la agenda política y académica (Munck, 2013: 753).

En este capítulo estudiamos la cuestión del trabajo precario. Este tema es importante para nuestro análisis de las condiciones laborales de la clase trabajadora peruana, ya que ayuda a poner la particularidad de la situación peruana en el contexto

³⁹ Donde en este capítulo se habla sobre trabajadores se debe leer trabajadores y empleados.

de las tendencias y debates socioeconómicos a nivel mundial. Al revisar este capítulo y el capítulo 6 sobre las condiciones laborales de las personas empleadas en microempresas, el lector puede concluir que el Perú ha estado (y aún está) a la vanguardia de los procesos que apuntan al empeoramiento de las condiciones laborales de la mayoría de la Población Económicamente Activa (PEA).

Este capítulo está organizado en tres secciones. En la sección 2.1, se define el trabajo precario. La sección 2.2 discute lo que se ha llamado el precariado, y en la sección 2.3 examinamos los conceptos de explotación, opresión económica y superexplotación.

2.1. Definición y características del trabajo precario

El trabajo precario no puede desconectarse de la implementación mundial del neoliberalismo (Standing, 2011: 1; Jørgensen, 2016: 961). Munck (2013: 751) argumenta que “las formas precarias de trabajo y las modalidades precarias de empleo iban en aumento a medida que el régimen de acumulación social fordista estaba perdiendo su hegemonía. Las normas de empleo se estaban erosionando desde el interior, por así decirlo, y varias formas de relaciones de trabajo no convencionales estaban pasando a primer plano”. Jonna y Bellamy Foster (2016: 25-31) explican que ya Marx y Engels tenían los ojos puestos en la precariedad laboral.

La implementación del neoliberalismo tuvo efectos de gran alcance en el trabajo. La flexibilidad de los salarios y el empleo se consideró de crucial importancia para mantener puestos de trabajo que estaban en riesgo como consecuencia de la crisis de sobreproducción de los años setenta. El aumento de la competencia y la transferencia de industrias enteras a países con salarios más bajos y una mayor productividad, ejercieron presión sobre la mano de obra para reducir sus perspectivas sociales y económicas.⁴⁰ En este contexto, Felder y Patroni (2016: 5) explican que, en el caso de Argentina, las reformas laborales y la reestructuración económica tuvieron un “impacto pernicioso en los trabajadores”. Se redujeron los costos de contratación y despido de trabajadores, se facilitó el uso de trabajadores temporales y de tiempo parcial y se negociaron cada vez más acuerdos colectivos a nivel de planta.

La flexibilidad incluía la flexibilidad de los salarios y del empleo. Standing (2011: 6): “[...] la flexibilidad salarial significaba acelerar los ajustes a los cambios en la demanda, particularmente a la baja; la flexibilidad del empleo significó la habilidad,

⁴⁰ Felder y Patroni (2016: 6): “En realidad, la necesidad urgente de controlar los costos de producción en un contexto económico que hacía que los costos laborales fueran la única fuente viable de ajuste, intensificó la presión por una mayor flexibilización laboral.”

fácil y sin costo, de las empresas para cambiar los niveles de empleo, particularmente a la baja, lo que implica una reducción en la seguridad y la protección del empleo; la flexibilidad laboral significaba poder mover a los trabajadores dentro de la empresa y cambiar las estructuras de trabajo con una mínima oposición o costo; la flexibilidad de las habilidades significaba poder ajustar las habilidades de los trabajadores fácilmente”.

El trabajo precario no se “reduce” al trabajo flexible o temporal. Según Standing (2011: 9), “la precariedad también implica la falta de una identidad segura basada en el trabajo” y la falta de control sobre su trabajo, entre otros. Arrizabalo Montero (2014: 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, más tarde 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 de la precariedad, al referirse al trabajo de Candeias (2008), Çelik y Erkus-Öztürk (2016: 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 los medios generales de reproducción para organizar la vida cotidiana a que ha llevado el mencionado proceso”. Este proceso incluye “relaciones laborales o formas de autoempleo que en un tiempo y espacio concretos 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 autoconfianza”, entre otros.

Fereira (2016: 6) escribe que autores como Rodgers y Rodgers (1989) dicen que el trabajo precario carece de seguridad en las siguientes cuatro dimensiones:

- “(i) Temporal: duración limitada o incertidumbre de empleo continuo.
- (ii) Organizacional: débil control individual y colectivo sobre las condiciones de trabajo.
- (iii) Protección: beneficios de la seguridad social reducidos y protección deficiente contra las condiciones laborales inadecuadas.
- (iv) Económico: salario insuficiente y/o progreso salarial insuficiente, asociado a la pobreza y la exclusión social”.

La creciente precariedad del trabajo en los países capitalistas avanzados, especialmente después de la crisis financiera mundial de 2008-2009, ha llevado a

algunos autores a creer que nació una nueva clase social: el precariado. De hecho, el *The precariat: the new dangerous class* de Guy Standing está dedicado a esta supuesta nueva clase social.

2.2. El precariado

El concepto precariado data de la década de 1980, pero su origen se remonta a los años 1960. Jørgensen (2013: 961): “El neologismo “el precariado” es una amalgama de “precariedad” y “proletariado” Fue adoptado por los activistas laborales franceses (como una herramienta retórica y movilizadora) en la década de 1980, los sindicalistas italianos y los movimientos sociales españoles en la década de 1990, y el Movimiento por la Justicia Global a principios de los 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 utilizó para describir a la clase obrera colonial y luego para un nuevo modo de dominación resultante de una reestructuración (neoliberal) de la economía global”.⁴¹

El precariado, según Standing (2011: 6-7), no es lo mismo que el proletariado. El precariado son principalmente trabajadores flexibles sin derechos sociales y con contratos temporales. El proletariado está compuesto en su mayoría por “trabajadores con trabajos a largo plazo, estables y de horario fijo con rutas establecidas de progreso, sujetos a la sindicación y los convenios colectivos”. El precariado, Standing (2011: 8) explica, “consiste en personas que tienen relaciones de confianza mínimas con el capital o el estado, haciéndolo bastante diferente a los asalariados. Y no tiene ninguna de las relaciones contractuales sociales del proletariado, en virtud de las cuales se otorgó seguridad laboral a cambio de subordinación y lealtad contingente, 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”.

⁴¹ Ferreira (2016) argumenta, al referirse a Barbier, Brygoo y Viguier (2002), que el concepto de empleo precario “apareció en Europa en la década de 1970 cuando comenzaron a surgir contratos de duración fija. 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 concluir”.

Se podría argumentar que el precariado encarna el trabajo precario. En su trabajo, Standing (2011: 10) presenta siete formas de seguridad laboral que carecen el precariado:

- 1) "Seguridad del mercado laboral: oportunidades adecuadas de generación de ingresos; en el nivel macro, esto se resume en un compromiso del gobierno con el 'pleno empleo'."
- 2) "Seguridad en el empleo - Protección contra el despido arbitrario, regulaciones sobre contratación y despido, imposición de costos a los empleadores por no cumplir con las reglas y demás."
- 3) "Seguridad en el trabajo - Capacidad y oportunidad de conservar un lugar en el empleo, además de barreras para la dilución de las habilidades y oportunidades para la movilidad 'ascendente' en términos de estatus e ingresos."
- 4) "Seguridad laboral - Protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo, por ejemplo, a través de regulaciones de seguridad y salud, límites de tiempo de trabajo, horas insociables, trabajo nocturno para mujeres, así como compensación por contratiempos."
- 5) "Seguridad en la reproducción de destreza - Oportunidad de adquirir habilidades, a través de pasantías, capacitación laboral, etc., así como la oportunidad de utilizar las competencias."
- 6) "Seguridad de los ingresos - Garantía de un ingreso estable adecuado, protegido mediante, por ejemplo, el sueldo mínimo, indexación salarial, seguridad social integral, impuestos progresivos para reducir la desigualdad y complementar los bajos ingresos."
- 7) "Seguridad de la representación - Poseer una voz colectiva en el mercado laboral, a través de, por ejemplo, sindicatos independientes, con derecho a la huelga."

El argumento de Standing de que el precariado es una nueva clase y diferente del proletariado ha sido ampliamente discutido, principalmente en el Norte Global. Munck (2013: 752): "Lo más notable en la literatura más amplia sobre la precariedad y el precariado es que es casi totalmente centrado en el norte en sus marcos teóricos y

sus puntos de referencia empíricos. Aquí parece que hay una sensibilidad totalmente septentrional en juego. En el caso de Standing, realmente es solo Gran Bretaña el modelo de desarrollo económico y político que tiene en mente. Casi no hay una referencia a los partes del mundo fuera del Atlántico Norte. Simplemente se asume como el centro y la norma que se aplicará en todas partes. Existe poco conocimiento 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 lo que es la excepción a la regla desde una perspectiva global. El trabajo decente, por llamarlo así, a pesar de que es un término bastante dudoso, nunca ha sido la norma en el mundo poscolonial. Por el contrario, en general han prevalecido la superexplotación, la acumulación a través de la desposesión y lo que podría llamarse “acumulación primitiva permanente”.

La discusión sobre el trabajo precario en los países capitalistas avanzados podría estar recién comenzada, la pregunta ya fue planteada hace más de 100 años por Marx y Engels. Jonna y Bellamy Foster (2016: 23): “Como el propio Marx definió al proletariado como una clase caracterizada por la precariedad, el término precariado a menudo no es más que un sustituto equivocado y de moda del proletariado (en el sentido de Marx) - o se emplea para referirse a una subcategoría del proletariado, es decir, el “subproletariado”. Esto se asemeja a las teorizaciones anteriores de la “clase marginal” como una entidad separada divorciada de la clase trabajadora (Wilson, 1987). En estas diversas formulaciones, la noción de precariado a menudo se contrasta con lo que se caracteriza como un concepto excesivamente rígido del proletariado, definido como una fuerza de trabajo industrial formal y estable de los empleados, generalmente organizada en sindicatos (una noción, sin embargo, muy alejado de la definición clásica de Marx del proletariado).” Esto nos lleva a los conceptos de explotación y de opresión económica.

2.3. Explotación, opresión económica y superexplotación

La explotación es el tiempo extra que un individuo gasta su fuerza de trabajo en beneficio de otro individuo después de haber trabajado el tiempo socialmente necesario para la reproducción de su fuerza de trabajo.⁴² En el capitalismo, este tiempo extra se llama trabajo excedente o plusvalía.

⁴² En “Foundations of class analysis: a Marxist perspective”, Wright (1999) afirma: “La explotación es un concepto complejo y desafiante. Está destinado a designar una forma particular de interdependencia de los intereses materiales de las personas, a saber, una situación que cumple tres criterios: (1) *El principio de bienestar inverso interdependiente*: el

Estrictamente hablando, los trabajadores que producen trabajo excedente no son explotados, sino que son oprimidos económicamente (Carchedi, 1987: 196). Solo los trabajadores que producen plusvalía son explotados. La relación entre la plusvalía y el capital variable (el total de las remuneraciones de los trabajadores) se llama la tasa de explotación o la tasa de plusvalía (Marx, 1973c: 220). La tasa de opresión económica es la relación entre el trabajo excedente y el capital variable (Carchedi, 1987: 196).

En lo que sigue, nos concentraremos en la tasa de explotación, ya que las actividades de los trabajadores improductivos, es decir, los trabajadores que no producen valor,⁴³ tienen como objetivo transferir valor y plusvalía en lugar de producir valor y plusvalor. El trabajo excedente se extrae en forma de plusvalía (Carchedi, 1987: 196). La tasa de explotación se describe de la siguiente manera:

s = plusvalía

v = capital variable

Tasa de plusvalía y tasa de explotación = s / v

La tasa de explotación puede cambiar debido a un cambio en la relación entre s y v. Un aumento de los salarios conduce a una tasa de explotación menor. Un aumento de la intensidad del trabajo puede aumentar la plusvalía.

La lucha de clases tiene una influencia determinante sobre la tasa de explotación. Determina, por ejemplo, si el capitalista puede reducir el nivel salarial, aumentar la intensidad del trabajo o/e introducir nuevos métodos de organización que puedan aumentar la producción y/o la apropiación de la plusvalía y/o ayudar a aumentar la productividad.

bienestar material de los explotadores depende causalmente de las privaciones materiales de los explotados. (2) *El principio de exclusión*: esta interdependencia inversa del bienestar de los explotadores y explotados depende de la exclusión de los explotados del acceso a ciertos recursos productivos. (3) *El principio de apropiación*: la exclusión genera una ventaja material para los explotadores porque les permite apropiarse del esfuerzo laboral de los explotados. [...] Si los dos primeros de estos principios están presentes, pero no el tercero, puede existir opresión económica, pero no explotación. La diferencia crucial es que, en la opresión económica no explotadora, la categoría social privilegiada no necesita la categoría excluida. Si bien su bienestar depende de la exclusión, no existe una interdependencia continua de sus actividades. En el caso de la explotación, los explotadores necesitan activamente a los explotados: los explotadores dependen del esfuerzo de los explotados para su propio bienestar. "

⁴³ Ver anexo 2.1 para una explicación al fondo sobre el tema del trabajo productivo e improductivo.

El capitalista tiene la necesidad de aumentar la tasa de plusvalía, ya que le permite acumular capital que hace crecer la producción y la apropiación de la plusvalía. Sin embargo, no se puede aumentar la tasa de plusvalía de forma permanente. En primer lugar, el capital variable no se puede reducir a cero (Mandel, 1969: 156, Kliman, 2007: 30). En segundo lugar, una reducción continua de v en beneficio de s tiene un impacto negativo sobre la realización del valor producido.⁴⁴

El concepto de superexplotación se ha desarrollado para comprender el problema del subdesarrollo y las respuestas de la burguesía local en el Sur Global para compensar la transferencia de valor producido hacia las empresas del Norte Global. En otras palabras, el tema de la superexplotación está íntimamente ligado a la cuestión del intercambio desigual.

En su trabajo *Dialéctica de la dependencia*, Marini sostiene que el secreto del intercambio desigual entre el Norte Global y el Sur Global es la diferencia entre la producción de plusvalía relativa y la producción de plusvalía absoluta (Marini, 1985: 22-24). El secreto del intercambio desigual se basa en el intercambio desigual de valor, es decir, algunos países tienen una tasa promedio de productividad más alta que otros y pueden apropiarse de más valor del que realmente han producido. Cuando un país produce *commodities* que otros países no poseen, le permite a este país exigir un precio superior al valor de estos bienes y/o servicios. Esto implica una transferencia de valor en el proceso de intercambio (Marini, 1985: 34-35).

El intercambio desigual entre el Norte Global y el Sur Global obliga a los capitalistas del Sur a aumentar la tasa de explotación, ya que la transferencia de plusvalor al Norte disminuye las posibilidades de acumulación de capital. Este aumento solo puede tener lugar cuando al trabajador asalariado se le paga por debajo del valor de su fuerza de trabajo. Esto es lo que Marini llama superexplotación.⁴⁵ Las naciones que se ven perjudicadas por el intercambio desigual no buscan corregir el desequilibrio entre los precios y el valor de sus *commodities* exportados, sino que intentan compensar la pérdida de ingresos generada por el comercio internacional

⁴⁴ Erik Olin Wright (2000: 32): "Los explotadores no solo tienen un interés positivo en limitar las oportunidades de vida de los explotados, sino que también dependen de los explotados para la realización de sus propios intereses. Esta dependencia del explotador del explotado da a los explotados una capacidad inherente para resistir."

⁴⁵ Marx (1973c: 573-574): "Al tratar acerca de la producción de plusvalía, supusimos siempre que el obrero recibe un salario normal. Es decir, que se paga el justo valor de su fuerza. Pero la reducción forzada del salario representa, sin embargo, en la práctica, un papel de importancia demasiado grande como para que no nos detengamos un momento en él. En efecto, este procedimiento convierte, en cierta medida, el fondo de consumo necesario para el mantenimiento del trabajador en fondo de acumulación del capital."

mediante el recurso de una mayor explotación de sus trabajadores (Marini, 1985: 36-38).

La superexplotación no es una consecuencia del intercambio desigual, sino el intercambio desigual es la consecuencia del funcionamiento del sistema capitalista, es decir, la conversión de valores de uso en valores de cambio (Marini, 1985: 39). La superexplotación en América Latina no tiene consecuencias o problemas 'financieros' o de 'realización' para los capitalistas locales, ya que "la producción latinoamericana no depende para su realización de la capacidad interna de consumo" (Marini, 1985: 50). Como la circulación está separada de la producción y la circulación tiene lugar básicamente en el mercado externo, "el consumo del trabajador individual no interfiere con la realización del producto, aunque determina la tasa de plusvalor" (Marini, 1985: 52).

Anexo 2.1. Trabajo productivo e improductivo

El trabajo productivo es todo este trabajo que ha sido desarrollado dentro de las relaciones de producción capitalista. Es decir, es todo el trabajo que está “incluido en el sistema de producción capitalista” y es organizada “en la forma de empresas capitalistas privadas (Rubin, 1974: 320-321). El trabajo productivo “produce” capital. En ese sentido estamos de acuerdo con Marx que dice que el trabajo que enriquece el capitalista, el propietario de los medios de producción es un trabajo productivo (Marx, 1973a: 486).

Esta definición implica que no solamente las personas que producen plusvalía son trabajadores productivos, sino también, por ejemplo, todos estos individuos dedicados a la venta y la compra. De acuerdo con Marx (1973b: 124), sin embargo, aunque el trabajo “dedicado a la venta y la compra nunca crea valor [...] constituye un momento necesario de la reproducción”. Entonces, ¿todos los trabajadores son productivos y no importe si uno produce valor y otro no? Aclaremos.

Antes de determinar si una actividad económica es productiva o improductiva se debe aclarar primero el nivel de análisis. Lo que es una actividad productiva al nivel de la empresa puede ser una actividad improductiva al nivel global. Mandel (1985: 123): “Todo trabajo asalariado que permita al capitalista individual apropiarse de una fracción de la masa global de plusvalor, sin adicionarse a esa masa, puede ser ‘productivo’ para el capitalista comercial, financiero o del sector servicios al cual permite participar en el reparto general del pastel. Pero desde el punto de vista del capital global es improductivo, porque no aumenta el tamaño total del pastel”.

Ahora que hemos determinado la existencia de dos niveles de análisis, podemos proceder a una definición del trabajo productivo al nivel de la sociedad capitalista, es decir, “desde el punto de vista de capital global”. Es a este nivel que se ha debatido, dentro del marxismo, sobre el trabajo productivo e improductivo.

Consideramos que todo el trabajo que produce plusvalía es trabajo productivo. El trabajo productivo no solamente transforma valores de uso material sino también produce valores de uso inmaterial. También una parte del trabajo empleado en el sector de circulación de la economía es productiva, por ejemplo, el transporte y el almacenamiento.⁴⁶ La transformación de valores de uso no es necesaria para que un trabajo sea calificado como productivo.

⁴⁶ Marini (1992): “Los gastos de circulación referidos al almacenamiento de mercancías constituyen una variante: no se refieren a un *cambio de forma*, sino a la *conservación* del valor o, lo que es lo mismo, de su valor de uso, sin el cual no existiría valor alguno. [...] Señalemos que el almacenamiento abarca tanto a los bienes destinados al consumo como los que se

La parte del trabajo en el sector de la circulación que es improductivo es el trabajo que solamente cambia de forma. Marx (1973b: 139): “La Ley general dice que *todos los gastos de circulación que resultan sólo del cambio de forma de la mercancía no agregan valor a ésta*. Son simples gastos de realización del valor, de paso de ésta, de una forma a otra.” El trabajo que solamente cambia la forma de una mercancía es considerado como una metamorfosis formal.

Nuestra concepción del trabajo productivo e improductivo confluye con las ideas de Marx, Marini, O’Connor, Przeworski y Carchedi. Respecto a los puntos de vista de estos últimos tres autores, lo siguiente:

1) O’ Connor (1975:312): “Para concluir, el trabajo productivo reproduce y expande los medios de producción y también el control del jefe sobre el proceso de trabajo y los trabajadores que participan en este proceso.”

2) Según Przeworski (1977: 393), “el trabajo productivo es ‘todo el trabajo que crea, modifica o conserva valores de uso o que es técnicamente indispensable para realizarlos’”.

3) Carchedi (1987: 133) considera el trabajo productivo no sólo como el trabajo que transforma los valores de uso material, sino también “cuando los valores de uso se preservan (evitan a deteriorarse) y cuando se los llevan al lugar de consumo”.⁴⁷ El proceso de la transformación de valores de uso es una metamorfosis real.

La discusión sobre el trabajo productivo e improductivo ha tenido algunas repercusiones sobre la determinación de la clase trabajadora. Consideramos que no

refieren al capital constante fijo y circulante, y que en los cambios de forma que ha sufrido inciden el desarrollo del mercado mundial y de los medios de transporte. Como cualquier actividad económica, implica inversiones adicionales en capital constante y variable, que, aunque representen deducciones del valor social total y no dejen, pues, de ser gastos de circulación, se agregan al valor de las mercancías [...]. La única situación en que lo que aparece como gastos de circulación añade valor a la mercancía es la del transporte, por la sencilla razón de que “el valor de uso de las cosas puede exigir su desplazamiento de lugar [...]”

⁴⁷ Ver también Rubin (1974: 327). Marini (1992): “La única situación en que lo que aparece como gastos de circulación añade valor a la mercancía es la del transporte, por la sencilla razón de que “el valor de uso de las cosas puede exigir su desplazamiento de lugar y, por tanto, el *proceso adicional de producción* de la industria del transporte” (II, p. 133, subrayado mío, RMM). En este caso, se realiza una *adición de valor*, que, como subraya Marx, se descompone necesariamente en reposición de salarios y *creación de plusvalía*. El transporte representa así una *actividad productiva embutida en la circulación* y aquél que desempeña esa actividad es un trabajador productivo, al mismo título del que es objeto de estudio en el Libro I, vale decir el productor de *valor de uso* en el marco de un sistema de producción general de mercancías.”

todos los miembros de la clase trabajadora producen plusvalía. Poulantzas (1976: 197), sin embargo, defiende la posición de que solamente cuando uno produce plusvalía forma parte de la clase trabajadora. Tampoco estamos de acuerdo con Lamelas Paz (2005) que dice que según los marxistas “son parte de la clase obrera, todos aquellos que, frente al capital y la propiedad privada de los medios de producción, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario; [...]” Hay personas en el proceso productivo que emplean la *función del capital*, como los jefes de una unidad productiva o managers.

En base a que la clase trabajadora está compuesta de trabajadores productivos e improductivos, se concluye que no todos los individuos que pertenecen a la clase trabajadora están explotados. Estrictamente hablando, los individuos que desarrollan actividades improductivas no son explotados sino están oprimidos económicamente porque producen plus-trabajo (Carchedi, 1987: 189, 196). Dado que el capitalista no paga este plus-trabajo, hace que los costos de circulación se reduzcan (Marx, 1973a:, 125-126). Recordamos que la relación entre la plusvalía y el capital variable se denomina tasa de explotación o tasa de plusvalía (Marx, 1973: 220). La tasa de opresión económica, según Carchedi (1987: 196), es la relación entre el plus-trabajo y el capital variable.

Capítulo 3. El trabajo en el Perú

La situación actual del trabajo en el Perú y, especialmente, las condiciones laborales de las personas que trabajan en microempresas, está fuertemente determinada por las reformas laborales implementadas en los años noventa. Estas reformas no solo expresaron los cambios estructurales que estaban ocurriendo en la estructura empresarial del país, sino que también contribuyeron a promover estos cambios.

En la década de 1980, las empresas comenzaron a reestructurar sus procesos de producción y distribución como respuesta a la crisis de rentabilidad de los años setenta. Las medidas que se tomaron apuntaban (i) a restaurar la rentabilidad, es decir, a detener la caída de la tasa de ganancia; (ii) a aumentar los mercados para que el capital pudo “resolver” la crisis de sobreproducción; y, (iii) a ampliar las posibilidades de inversión en todo el mundo. No solo se incorporaron nuevas tecnologías de producción y un nuevo régimen de acumulación/regulación laboral (post Fordismo) y se reubicaron en el extranjero líneas de producción industrial intensivas en mano de obra (Petras y Veltmeyer, 2013: 9), sino también las relaciones entre el capital y trabajo cambiaron importantemente. Esta nueva relación capital-trabajo se basó en la de sindicalización, trabajadores⁴⁸ flexibles y condiciones de trabajo desreguladas (Robinson, 2010: 15). La subcontratación, tercerización y flexibilización, entre otros, fueron nuevas formas para expresar la relación entre el capital y el trabajo.

Perú no estaba exento de los cambios entre capital y trabajo que se implementaron en los países capitalistas avanzados. Se introdujeron estrategias de tercerización y subcontratación, y las empresas comenzaron a dividirse para beneficiarse de exoneraciones impositivas para microempresas. Otra razón para la reducción del tamaño de la empresa fue el hecho de que las microempresas podrían hacer un uso extendido de la fuerza de trabajo temporal (Actualidad Económica, 1990: 27, 29-30).

En este capítulo estudiamos la situación del trabajo en el Perú. Sus objetivos son dobles. En primer lugar, queremos entender qué ha cambiado en la situación laboral de la clase trabajadora peruana desde la implementación de las reformas laborales neoliberales por parte del expresidente Alberto Fujimori en la década de noventa. En segundo lugar, tenemos la intención de encontrar qué grupos sociales se beneficiaron de estas reformas.

Este capítulo está estructurado en cinco secciones. En la sección 3.1 presentamos nuestra definición de la clase trabajadora peruana. La sección 3.2

⁴⁸ Donde en este capítulo se habla sobre trabajadores se debe leer trabajadores y empleados.

examina las características generales de la población trabajadora peruana. En la sección 3.3 describimos las reformas laborales de la década de noventa y en la sección 3.4 examinamos quiénes se beneficiaron de las reformas laborales. Finalmente, en la sección 3.5 presentamos, en términos generales, los diversos regímenes vigentes.

3.1. Definición de la clase trabajadora peruana

Las personas que trabajan en microempresas en el Perú pertenecen principalmente a la clase trabajadora. La clase trabajadora se compone de “individuos que venden su fuerza laboral, que no poseen ningún medio social de producción, que no tienen control sobre su propio proceso de trabajo y que son explotados y/o oprimidos económicamente”. No depende de la forma particular de pago de la fuerza de trabajo gastada si un individuo pertenece a esta clase o no. Los familiares no remunerados forman parte de esta clase, aunque no se les paga. Esta clase puede dividirse en individuos que realizan, principalmente, trabajo manual o intelectual.” (Lust, 2018: 39-40)⁴⁹

No ignoramos el hecho de que una minoría puede pertenecer a lo que llamamos la clase intermedia. “Los individuos de esta clase venden su fuerza de trabajo y/o los productos del uso de su propia fuerza de trabajo, tienen control sobre su propio proceso de trabajo, pueden tener control sobre la fuerza laboral, pueden ser oprimidos y/o explotados económicamente. Una parte de esta clase puede poseer o controlar los medios sociales de producción, pero no explota ni oprime económicamente a otras personas, aparte de sus familiares no remunerados. Esta clase puede fraccionarse en independientes y dependientes. Sobre la base de los códigos de clasificación de ocupaciones, los miembros independientes de la clase intermedia pueden dividirse en individuos con características proletarias y características sociológicas de la clase media. En el caso de que estas personas fueran dependientes, algunas de estas personas pertenecerían al proletariado y otras a la clase intermedia dependiente. La fracción proletaria de la clase intermedia independiente podría considerarse un semi-proletariado urbano. El semi-proletariado urbano está compuesto por individuos obligados a trabajar por su propia cuenta (pero

⁴⁹ Cabe señalar que no utilizamos las definiciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Consideramos nuestra propia definición más adecuada. Véase Lust (2018: 33-39) para la metodología que se ha empleado para elaborar las definiciones de la clase trabajadora.

no necesariamente poseen medios sociales de producción) en lugar de verse forzados en la relación capital-trabajo”. (Lust, 2018: 39-40).

3.2. Características generales de la clase trabajadora peruana⁵⁰

La clase trabajadora peruana puede dividirse en individuos que realizan *principalmente* trabajo manual (clase obrera “clásica”, vendedores, personas que trabajan en restaurantes, etc.) y personas que ejecutan *primordialmente* funciones de trabajo intelectual. En las tablas 3.1 y 3.2, se presentan datos sobre la división entre proletarios que realizan trabajo manual o intelectual.

Tabla 3.1: División del proletariado en individuos que laboran manual o intelectualmente: Lima Metropolitana, 1986-1994 (como porcentaje del proletariado total)

Año	Trabajo manual	Trabajo intelectual
1986	67,2%	32,8%
1987	71,9%	28,1%
1988*	xxx	xxx
1989	69,6%	30,4%
1990	72,0%	28,0%
1991	71,2%	28,8%
1992	68,1%	31,9%
1993	60,7%	39,3%
1994	58,4%	41,6%

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Hogares, Lima Metropolitana, 1986, 1987, 1989-1994.

* No datos disponibles para el 1988.

Tabla 3.2: División del proletariado en individuos que laboran manual o intelectualmente: Perú, 1997-2016 (como porcentaje del proletariado total)

Año	Trabajo manual	Trabajo intelectual
1997	85,1%	14,9%
1998	91,1%	8,9%
1999	91,0%	9,0%
2000	87,6%	12,4%
2001	91,2%	8,8%

⁵⁰ Esta sección está tomada de Lust (2018: 131-137).

2002	90,8%	19,2%
2003	88,7%	11,3%
2004	90,9%	9,1%
2005	90,8%	9,2%
2006	90,5%	9,5%
2007	90,4%	9,6%
2008	88,5%	11,5%
2009	88,6%	11,4%
2010	88,5%	11,5%
2011	87,5%	12,5%
2012	86,5%	13,5%
2013	86,0%	14,0%
2014	86,4%	13,6%
2015	82,4%	17,6%
2016	83,5%	16,5%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, Encuesta Nacional de Hogares, 1997-2016.

Otra característica importante de la clase trabajadora peruana es el hecho de que una gran parte está subempleada. La tasa de subempleo indica el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que trabaja menos de 35 horas a la semana y que, sin embargo, desea trabajar más horas, pero no puede encontrar empleo. También incluye personas que trabajan 35 horas o más por semana, pero reciben un sueldo por debajo del sueldo mínimo real (Parodi Trece 2014).

El subempleo es una característica estructural de la población trabajadora peruana. A pesar de las medidas introducidas en la década de noventa para flexibilizar la fuerza laboral, en general, el desempleo ha sido más alto en los años noventa que en los años ochenta. Mientras que en 1980 el 51.2% de la PEA estaba subempleada (INE, 1983: 99), en 2016 este porcentaje ascendió al 45% (INEI, 2017: 57).

Una parte muy pequeña de la población trabajadora peruana es asalariada. De acuerdo con los datos de Balbi y Gamero (1990: 91), mientras que en 1972 alrededor del 67% de la PEA en Lima recibió un sueldo, en 1989 esto fue alrededor del 57%.⁵¹ Para los años comprendidos entre 1990 y 1995, las encuestas de hogares del Ministerio de Trabajo y el INEI mostraron que este porcentaje era alrededor del 54%. Los datos del país muestran un patrón similar. En 1989, alrededor del 37% eran

⁵¹ De acuerdo con Gonzales de Olarte (1986: 30), en el período 1970-1980 el 30% de la PEA recibió un sueldo. En los años 1972 a 1980, el peso de la población activa asalariada en la PEA total aumentó con el progreso económico y disminuyó en períodos de crisis (Verdera, 1983: 118).

personas asalariadas, frente al 40% en 1977 (Balbi y Gamero, 1990: 91).⁵² En 2016, una encuesta de hogares del INEI indicó que solo el 32% de todas las personas que recibían un ingreso por mano de obra gastada recibían un sueldo o un salario.⁵³ Como la mayoría de la PEA no son asalariados, tampoco están protegidos contra el desempleo. Para recibir una pensión al jubilarse, estos trabajadores deben contratar individualmente un fondo de pensiones privado.

La situación casi permanente de subempleo a la que está sometida la población trabajadora peruana la obliga a buscar ingresos adicionales. Muchas personas tienen más de un empleo o trabajan en sus horas libres como independientes. De hecho, el trabajo por cuenta propia y el hecho de que muchas personas tienen más de una ocupación pueden explicar por qué las tasas de desempleo no son muy altas.⁵⁴ Los datos de Lima Metropolitana muestran que en el período 1985-1995, entre el 8% y el 10% de la PEA tenía una ocupación secundaria.⁵⁵ Para el Perú, en los años comprendidos entre 1997 y 2016, el porcentaje de la PEA ocupada que declaró tener una ocupación secundaria fluctuó entre el 14% y el 20%.⁵⁶

3.3. Las reformas laborales de la década de 1990⁵⁷

La implementación del neoliberalismo en los años noventa significó, entre otros, la eliminación de la estabilidad laboral y la liberalización de los mercados laborales. De hecho, las medidas anti-laborales formaron parte principal del programa de ajuste neoliberal. Estas medidas tenían como objetivo regular el mercado laboral de acuerdo con los requerimientos y necesidades del capital (Bernedo, 1999: 171). Las corporaciones tuvieron que ser liberadas de las leyes que impedían despedir a los trabajadores o que podrían complicar la contratación de personal nuevo. Las negociaciones sectoriales o al nivel de las ramas fueron eliminados y la negociación colectiva solo se permitía a nivel de empresa (Verdera, 2000: 31-32, Chacaltana y

⁵² Los datos de Yopez del Castillo y Bernedo Alvarado (1985: 49) muestran que en la primera mitad de los años ochenta el 12% de los trabajadores del sector privado eran asalariados.

⁵³ Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, Encuesta Nacional de Hogares, 2016.

⁵⁴ Según Saavedra (1999: 15), el autoempleo ha sido “una parte importante del empleo y ha sido una variable de ajuste importante para equilibrar el mercado de trabajo. Gamero y Humala (2002: 72) sostienen que la crisis económica no se expresa tanto en el desempleo sino, más bien, en el empeoramiento de las condiciones laborales y la disminución de los salarios.

⁵⁵ Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Hogares, Lima Metropolitana, 1986, 1987, 1989, 1990, 1992, 1993, 1995.

⁵⁶ Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, Encuesta Nacional de Hogares, 1997-2016.

⁵⁷ Esta sección es en gran parte basada en Lust (2018: 183-188).

García, 2001: 14).⁵⁸ Los aumentos salariales comenzaron a depender únicamente del aumento de la producción y se eliminó la indexación inflacionaria de los sueldos y salarios (Verdera, 2000: 20-21).

En noviembre de 1991 se promulgó un Decreto Ley que permitía flexibilizar las horas de trabajo. El empleador, sin interferencia de los trabajadores, comenzó a decidir sobre las horas (dentro del límite oficial de 48 horas por semana) y días de trabajo. Cualquier día de la semana se convirtió en un día de trabajo (Gamero y Humala, 2002: 55).

En el mismo mes de noviembre, se promulgó la Ley de Promoción del Empleo. Esta ley creó la posibilidad de subcontratar mano de obra. A las empresas no solo se les permitía contratar trabajadores y servicios de otras empresas, sino también se les permitía subcontratar mano de obra a través de las llamadas cooperativas de trabajo y compañías de servicios especiales.

Los trabajadores asociados con las cooperativas de trabajo tuvieron que trabajar en condiciones de trabajo muy precarias. No solo se les prohibió crear sindicatos, sino que los derechos laborales no se aplicaron a ellos ya que la empresa que contrató la cooperativa de trabajo y la cooperativa de trabajo misma no consideraron a estos trabajadores oficialmente empleados por ellos (Confederación General de Trabajadores del Perú, 2005: 6-7; Chacaltana y García, 2001: 16).

La Ley de Fomento del Empleo, de acuerdo con Bernedo (1999: 177), formó el eje de la flexibilización laboral en el Perú ya que creó una gama de regímenes contractuales. Se distinguió, por ejemplo, entre contratos temporales (de dos, tres y cinco años), “contratos imprevistos” (contratos de naturaleza accidental) y contratos para una actividad específica dentro de un rango de tiempo definido.⁵⁹ Estos contratos no necesitaban la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Bernedo, 1999: 175-176). También autorizó al capital a mantener la fuerza de trabajo por hasta cinco años con contratos temporales y aumentar, sin límite, el número de trabajadores en período de prueba (antes de esta ley solo se permitía a las compañías tener 10% de su fuerza de trabajo a prueba), entre otros (Bernedo, 1999: 175-176; Chacaltana y García, 2001: 14-15).

⁵⁸ Cabe mencionar que ya en años anteriores los acuerdos de negociación colectiva eran muy limitados. En el período 1976-1990, estos acuerdos se redujeron a aumentos salariales restrictivos. No se permitió a los sindicatos negociar condiciones laborales (Verdera, 2000: 22ft33). Debido a las reducidas posibilidades de negociación colectiva, el número de trabajadores asalariados en el sector privado bajo estos acuerdos laborales disminuyó de aproximadamente la mitad de los trabajadores a alrededor del 10% en 1995 (Gamero, 2005: 80) y a menos del 5% al comienzo del tercer milenio (Gamero, 2005: 80; Gamero, 2010b: 33).

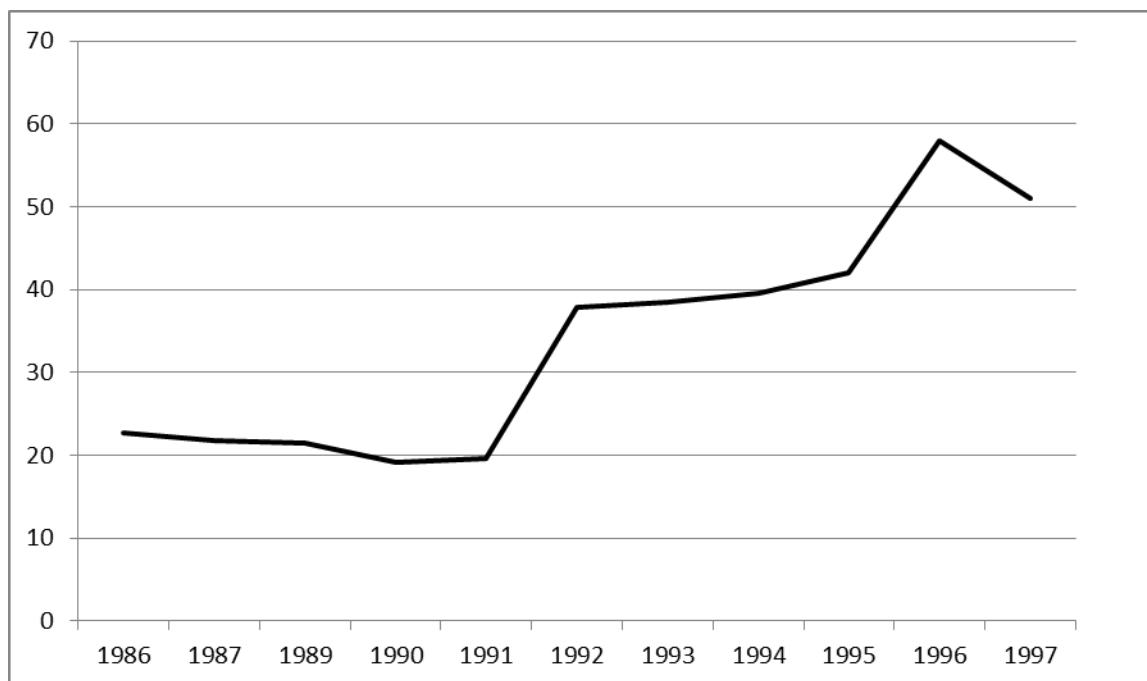
⁵⁹ Ver también Gamero y Humala (2002: 55) y Verdera (1997: 22).

En los años posteriores a la implementación del mencionado Decreto Ley, las personas que trabajaban en base a contratos temporales aumentaron considerablemente. Según datos de Thomas (1999: 276), mientras que en 1985 el 38% de la fuerza de trabajo trabajaba fueron contratados temporalmente, en 1990 estos contratos habían aumentado al 41% y en 1995 ya había crecido al 50%.⁶⁰ En 2003, el 77% de la población trabajadora fue contratada de forma temporal. Según un estudio del Instituto de Estudios Sindicales (2012: 3), en 2012 la mayoría de los contratos de los trabajadores eran contratos temporales (Instituto de Estudios Sindicales, 2012: 3).⁶¹ Los datos sobre Lima Metropolitana muestran que en 1986 el 22,7% de los trabajadores asalariados formales en el sector privado tenía un contrato temporal. Entre 1992 y 1997, el porcentaje de la población activa con contratos temporales aumentó continuamente y nunca estuvo por debajo del 37.8% (Gamero y Humala, 2002: 57). Según el Banco Mundial, en 2010 solo el 15% de la fuerza de trabajo en Lima Metropolitana tenía un contrato permanente. Los datos de Cuadros Luque (2017: 55) muestran que en 2013 el 25,9% de los trabajadores asalariados en el sector privado tenía un contrato permanente. En el gráfico 3.1 se presentan datos sobre la evolución de los contratos temporales en el sector privado en Lima en el período 1986-1997.

⁶⁰ En 1997, el 39% de la fuerza de trabajo tenía un contrato permanente (Pages, 1999: 34). Según Verdera (2000: 25), mientras que en 1970 el 88,2% de la fuerza laboral asalariada en Lima tenía un contrato indefinido, en 1990 era del 58,6% y en 1997 del 23,1%. La fuerza laboral contratado temporalmente fueron 11,8%, 41.4% y 78,9% respectivamente.

⁶¹ Manuel Dammert (entrevista, 2015), exsecretario general del Partido Comunista Revolucionario (PCR) y actualmente congresista del Movimiento Nuevo Perú, dice que la mayoría del trabajo productivo se basa en la subcontratación y los contratos temporales.

Gráfico 3.1: Individuos que trabajan en base a contratos temporales en el sector privado en Lima: 1986-1997 (como porcentaje del total de trabajadores formales asalariados en Lima)



Fuente: Saavedra Chanduvi (1999: 41).

En 1995 comenzó a ser mucho más fácil despedir trabajadores. Razones económicas fueron suficientes para obtener un permiso para despedir al 90% del personal total sin tener que pagar alguna compensación (Bernedo, 1999: 177; Verdera, 1997: 20). En 1996, un Decreto Ley redujo la compensación por horas extraordinarias del 50 al 25% (Bernedo, 1999: 174). Además, permitió a las empresas aumentar su personal contratado de cooperativas de trabajo y otras agencias de subcontratación del 20 al 50% del total de trabajadores contratados por la compañía (Bernedo, 1999: 174, 176-177, Verdera, 2000: 21ft32).

El asalto a la estabilidad laboral se combinó con un ataque directo a los sindicatos. Los trabajadores que se declararon en huelga ya no recibían salarios ni sueldos (Gil Piedra y Grompone Velásquez, 2014: 12). En julio de 1992, se promulgó un Decreto Ley que permitía al Estado disolver los sindicatos y poner fin a las huelgas (Confederación General de Trabajadores del Perú, 2005: 11-12). En otras palabras, las medidas anti-laborales no se limitaron al objetivo de aumentar las tasas de explotación, aumentar la producción de plusvalía absoluta y restablecer la rentabilidad.

De hecho, las medidas anti-laborales formaron parte de un plan para destruir el movimiento sindical organizado.⁶²

Las medidas anti-laborales y, especialmente, los contratos de trabajo temporal y la subcontratación, redujeron considerablemente la fuerza de los sindicatos (entrevista, Raffo, 2015; entrevista, Gorriti, 2015, entrevista Castro, 2015; entrevista, Prado, 2015). Gorriti (entrevista, 2015): “Las contrataciones temporales eliminan sindicatos completos.” Fernández (entrevista, 2015): “Los sindicatos son cada vez menos. Todos los contratados no se afilian. Los únicos que se atreven a afiliarse son que están afiliados ya hace años.” Según Fernández Chacón (entrevista, 2015), “la flexibilización laboral fue el arma más contundente que tuvieron para liquidar las organizaciones.” Zapata (entrevista, 2015) argumenta que los contratos temporales redujeron el número de huelgas ya que las huelgas ya no tenían sentido. “Los trabajadores dejan de hacer huelgas porque la huelga es un mecanismo para obtener algo, pero si no obtienes el algo a través de una huelga para que haces una huelga”.

3.4. Capital y trabajo

En el periodo 1994-2016, la contribución de la remuneración al PBI ha disminuido. La participación de las ganancias, sin embargo, ha crecido. En tabla 3.3 se proporcionan datos sobre la evolución de los pesos de la remuneración y el excedente de explotación en el PBI en el período 1994-2016.⁶³

⁶² Mandel (1976: 158): “Si [...] el capital tiene éxito en debilitar de manera decisiva, o incluso aplastar, a los sindicatos y a todas las demás organizaciones de la clase trabajadora—incluida su organización política; si logra atomizar e intimidar al proletariado de tal manera que cualquier forma de defensa colectiva se vuelve imposible y los trabajadores son relegados una vez más al punto desde el cual comenzaron—en otras palabras, la situación “ideal”, desde el punto de vista de capital, de competencia universal de trabajador contra trabajador, entonces es bastante posible 1) usar la presión del desempleo para lograr una reducción significativa de los salarios reales; 2) evitar que los salarios vuelvan a su nivel anterior, incluso en la fase de un repunte después de una crisis, es decir, para reducir el valor de la mercancía de la fuerza de trabajo a largo plazo; 3) forzar el precio de la mercancía de la fuerza de trabajo hacia abajo, mediante manipulaciones, deducciones y diversas estafas, incluso por debajo de este valor ya disminuido; 4) simultáneamente para lograr un aumento significativo de la intensidad social promedio del trabajo e incluso para intentar, en la tendencia, prolongar la jornada laboral. El resultado de todos estos cambios solo puede ser un aumento rápido y masivo de la tasa de plusvalor.”

⁶³ En los años 1994 a 2006, el excedente de explotación no solo incluía las ganancias de las empresas y otros ingresos empresariales como el arrendamiento y el alquiler, sino también los salarios de los trabajadores independientes (INEI, N / D: 6; Alarco T., 2011: 135). Aunque el excedente de explotación no es lo mismo que las ganancias, sin duda es un indicador de la expropiación de valor de los trabajadores. Según Cuadros Luque (2017: 71ft31), el 90% del excedente de explotación se compone de las ganancias de las empresas. A partir de 2007, el INEI comenzó a presentar estos datos de manera diferente. El excedente de explotación está constituido por las ganancias de las sociedades financieras y no financieras. El ingreso mixto se compone de los ingresos de los independientes y de las ganancias de las empresas que no

Tabla 3.3: Excedente de explotación la remuneración como porcentaje del PBI: 1994-2016

Año	Excedente de explotación	Remuneración
1994	55,1%	34,4%
1995	54,6%	34,7%
1996	55,2%	34,5%
1997	56,1%	33,7%
1998	55,5%	34,4%
1999	55,4%	35,0%
2000	56,2%	34,5%
2001	55,3%	35,7%
2002	55,8%	35,5%
2003	55,4%	35,6%
2004	56,7%	34,1%
2005	58,0%	32,6%
2006	60,2%	30,9%
2007	40,1%	30,7%
2008	39,8%	30,6%
2009	37,7%	31,3%
2010	39,1%	30,3%
2011	40,6%	29,8%
2012	38,5%	30,7%
2013	38,0%	31,2%
2014	36,9%	31,7%
2015	36,8%	31,7%
2016	37,1%	31,5%

Fuente: <http://webapp.inei.gob.pe:8080/sirtod-series/> (consultado 13/06/2018).

Es interesante observar que el excedente de explotación tiende a aumentar en los años comprendidos entre 1994 y 2006, y muestra una tendencia decreciente en los años posteriores. Es al revés cuando analizamos la contribución de la remuneración al PBI. Aunque el excedente de explotación en ambos períodos incluye elementos diferentes, la falta de datos con respecto a 1994-2006 no nos permite determinar las causas de las tendencias contradictorias.

A pesar de que los datos sobre el excedente de explotación y la remuneración son algo confusos, no se puede negar la reducción de los sueldos reales en el período 1990-2016. Se debe suponer que esta reducción ha favorecido los intereses de las empresas. En base a los datos de Lima Metropolitana presentado por Cuadros Luque

están organizadas como sociedades (esto incluye la amplia gama de microempresas). Esta diferencia de presentación explica la caída del excedente de explotación en 2007.

(2017: 60), se puede concluir que las remuneraciones brutas de los trabajadores de las empresas que empleaban a diez o más personas no se recuperaron desde que comenzaron a caer en noviembre de 1987.⁶⁴ En el caso del sueldo mínimo real la situación es peor. Jiménez (2012: 70) muestra que el nivel de remuneración real en 2011 fue menor que en 1962. Sin embargo, en lugar de 1987 comenzó a caer a partir de 1975.⁶⁵

En la sección 3.2 explicamos que el subempleo es una característica de la fuerza laboral peruana. El subempleo es rentable para las empresas, ya que ayuda a presionar a la baja las demandas salariales, aumentar la productividad y reducir el poder de los sindicatos. Las personas que están subempleadas no tienden a exigir un aumento de sus salarios o salarios porque carecen de estabilidad laboral, es decir, pueden ser despedidos fácilmente. Esta falta de estabilidad detiene a estos trabajadores para que se organicen en sindicatos y los “estimulan” a aceptar un aumento de la intensidad del trabajo.

Las personas que están subempleadas tienen normalmente un contrato por un período determinado. Como lo demuestra Bernedo Alvarado (1999: 191), las personas contratadas de manera temporal ganan menos que los trabajadores con un contrato permanente. En el período 1990-1996 estas diferencias variaron entre 20 y 100%.⁶⁶

Finalmente, algunas palabras sobre los trabajadores con contratos y sin contratos. En la década de noventa, podemos ser testigos de un número creciente de personas que no tienen un contrato laboral (Martínez y Tokman, 1999: 20, Chacaltana y García, 2001: 18). Especialmente las personas que trabajan en microempresas carecen, a menudo, de un contrato (Martínez y Tokman, 1999: 20, 22; Chacaltana y García, 2001: 20-21). En el período 1989-1997, las personas sin contrato laboral que trabajaban en el sector privado urbano aumentaron del 30 al 41% (Gamero Requena, 2005: 83-84). En 2000, el 46,8% de las personas empleadas en el sector privado urbano no tenían un contrato laboral Chacaltana y García, 2001: 20). Es de esperar que los trabajadores sin contratos estén sujetos a tasas de explotación crecientes.

⁶⁴ Véase para datos sobre los años entre 1977-1996, Pages (1999:68), para el período 1957-2007, Jiménez (2012: 68) y para 1987 a 1997, Verdera (2000: 31).

⁶⁵ Ver para datos comparativos, Verdera (2000: 33).

⁶⁶ Para datos sobre el sector manufacturero en los años 1990-1996, ver Martínez y Tokman (1999: 32-33).

3.5. Regímenes laborales en el Perú

En el Perú existen diferentes tipos de regímenes laborales. Las diferencias entre estos regímenes dependen, principalmente, del tamaño de la organización privada y del sector económico en que opera la organización. Existe un régimen laboral general y regímenes laborales específicos para las microempresas, las pequeñas empresas⁶⁷ y para el sector agrícola no tradicional (desde 2000) y el sector de exportación. La mayoría de la población trabajadora peruana se encuentra en el régimen laboral general (Canessa Montejo, 2017: 66).

Los regímenes laborales deciden si un trabajador tiene un seguro de desempleo individual o no, si recibe una gratificación para las fiestas patrias y al final del año o no, si tiene un seguro de vida y cuántos días de vacaciones tiene, entre otros. Los trabajadores que trabajan en microempresas no reciben una gratificación al final del año, no tienen un seguro de desempleo, no reciben una remuneración adicional para los trabajos nocturnos (normalmente esto debería ser un 35% adicional) y solo tienen 15 días de vacaciones pagadas por año. Tampoco tienen un seguro de vida y un seguro complementaria para el trabajo de riesgo como tienen, por ejemplo, los trabajadores en pequeñas empresas (Canessa Montejo, 2017: 67, 75; Fernández-Maldonado y Gálvez León, 2008: 31).⁶⁸ Las personas que pertenecen al régimen laboral general tienen 30 días de vacaciones pagadas y 15 sueldos al año (dos gratificaciones y un seguro de desempleo). Por horas extras reciben un 25% adicional (Fernández-Maldonado y Gálvez León, 2008: 31). En el caso del régimen laboral agrario no tradicional, la gratificación de fin de año y el seguro de desempleo están incorporados en la remuneración. Las horas de trabajo no pueden superar las horas semanales legalmente establecidas (48 horas), pero las horas de trabajo diarias efectivas pueden ajustarse a las particularidades del sector (Canessa Montejo, 2017: 72-73).

Las diferencias entre los regímenes laborales han sido creadas para aumentar la competitividad de las empresas. Se cree que las microempresas no serán competitivas cuando se vean obligadas a pagar los mismos costos laborales que las grandes compañías. Entonces, Para apoyar a las empresas (y no a las personas empleadas en estos negocios) en el sector agrícola y de exportación, se reducen los costos laborales y los derechos laborales. En relación con este tema, Cuadros Luque

⁶⁷ En 2003 se implementó el régimen laboral especial para micro y pequeñas empresas.

⁶⁸ El régimen laboral agrario incluye un límite para el pago de impuestos sobre las ganancias. Las empresas en este sector solo pagan una tasa impositiva del 15%. La tasa general es 30% (Canessa Montejo, 2017: 72).

(2017: 76) ha elaborado una tabla muy esclarecedora sobre los costos laborales no asalariados según el número de personas empleadas. Para las microempresas (1-10 personas empleadas) y las pequeñas empresas (de 10 a 20 personas empleadas), en 2012 estos costos fueron del 5% y 29.1%, respectivamente. Para las empresas y organizaciones que se encuentran dentro del régimen laboral general o normal, estos costos ascendieron al 54%. Según Canessa Montejo (2017: 66), los costos laborales de las microempresas representan un 68,1% del régimen laboral general. En el caso de las pequeñas empresas y el sector agrícola, estos porcentajes son 83,8 y 88% respectivamente.

Capítulo 4. La estructura empresarial

El mundo está dividido en grandes, medianas, pequeñas y microempresas. No solo en el Perú las microempresas son el segmento más grande de la estructura empresarial, sino que es un fenómeno mundial. Alrededor del 70 al 90% de todas las empresas son microempresas, es decir, empresas que emplean a menos de diez personas (OECD, 2017: 36).

Los cambios en la estructura empresarial son principalmente el producto de los procesos de reestructuración que se implementaron en los años ochenta como consecuencia de la crisis de sobreproducción en la década de setenta. En el caso del Perú, deberíamos agregar como una causa estructural para la conversión del país en una economía microempresarial, el papel del país en la división internacional del trabajo.

En los países de la periferia del mundo capitalista globalizado, las microempresas son de crucial importancia para el empleo. Aunque son los principales empleadores, en general su contribución al Producto Bruto Interno (PBI) y al comercio es pequeña. Aquí radica lo que llamamos la importancia relativa de las microempresas.

En este capítulo estudiamos la estructura empresarial peruana. Nos centramos en las grandes y microempresas. En el caso de las grandes empresas, nos fijamos en su poder económico. Con respecto a las microempresas, examinamos su evolución y revisamos su importancia relativa para la sociedad peruana.

Este capítulo está estructurado en seis secciones. La sección 4.1 ofrece una descripción general de la estructura empresarial peruana. En la sección 4.2 presentamos las fuerzas económicas dominantes en el país y exploramos la relación entre el capital internacional y el capital nacional. Las secciones 4.3, 4.4 y 4.5 describen la aparición de microempresas, sus características y la importancia social relativa de las microempresas. En la sección 4.6 examinamos los conceptos de subcontratación y tercerización, y su funcionalidad para las empresas.

4.1. Una visión general de la estructura empresarial peruana

La estructura empresarial del Perú es producto del papel del país en la división internacional del trabajo. En cierta forma, esta estructura empresarial también podría considerarse como una de las expresiones internas del rol del Perú en el mundo capitalista globalizado. Sin embargo, la estructura empresarial del país no desempeña

un papel pasivo, ya que ayuda a fortalecer el papel de una nación en la división internacional del trabajo.

No existe un estándar universal para clasificar a las empresas. Hasta 2013, en el Perú, las empresas se clasificaron según el número de personas empleadas y/o de sus ventas anuales. Las microempresas se definieron como empresas que empleaban entre una y 10 personas. Las pequeñas empresas emplean de 11 a 19 personas. En las medianas empresas trabajaban de 20 a 99 personas y en las grandes corporaciones 100 y más personas.⁶⁹ Actualmente, el tamaño de una empresa solo está determinado por sus ventas anuales. Una microempresa está valuada a una tasa máxima de 150 Unidad Impositiva Tributarias (UIT). Las ventas anuales de una pequeña empresa se encuentran entre 150 y 1.700 UIT. Las ventas de medianas y grandes empresas superan las 1700 UIT. El valor de 1 (una) UIT varía año por año. En 2018, una UIT fue igual a S/. 4.150.

Los datos sobre la estructura empresarial muestran que el Perú es un país de microempresas. Según las estimaciones del INEI, en 1991, alrededor del 95,9% del total de establecimientos en Perú empleaba de una a 19 personas. En el 88,4% de todas las empresas, una a cuatro personas estaba empleadas (INEI, 1993: 626). Los datos del tercer censo económico nacional (solo empresas establecidas formalmente) de 1993-1994, indican que el 95,8% de todas las empresas, en función del número de trabajadores,⁷⁰ deben considerarse microempresas. El porcentaje de pequeñas empresas en el total de establecimientos fue del 2,1%. El peso de las empresas que emplean a más de 20 personas también fue del 2,1% (Herrera García, 2011: 81).⁷¹ Los datos de noviembre de 2004 demuestran que el 94,4% de todas las empresas formales eran microempresas (PromPyme, 2005: 3).

Catorce años después del tercer censo económico nacional, nada parece haber cambiado. El cuarto censo económico de 2008 mostró que, en 2007, el 95,1% de todas las unidades de producción privadas (con fines de lucro y sin fines de lucro) eran microempresas, el 4,1% eran pequeñas empresas y el 0,9% eran medianas y grandes corporaciones. El 94,4% de todas las corporaciones eran empresas que

⁶⁹ Estas definiciones también se utilizaron en el trabajo de Villarán, Álvarez y Mendoza (1988), Villarán (1993) y Cuadros Luque (2017), entre otros.

⁷⁰ Las empresas que emplearon de 1 a 10 personas se definieron como microempresas (Herrera García, 2011: 81). Donde en este capítulo se habla sobre trabajadores se debe leer trabajadores y empleados.

⁷¹ Ver Villarán (2000: 10-11) para una interpretación alternativa de estos datos,. Sobre la base de los activos y las ventas anuales, Ponce (Villarán, 1998: 43) estima que, en 1996, por ejemplo, el 74,6% de todas las empresas formales eran microempresas. Se suponía que una microempresa tenía activos por un valor inferior a US\$ 20,000 US\$ y ventas menores a US \$ 54,753.

empleaban entre una y 10 personas. Las pequeñas industrias manufactureras, comercio, hoteles y restaurantes emplearon el 75,8% de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada dentro del segmento de microempresas y el 36,1% de la PEA ocupada total (INEI, 2008: 29, 31).

El estancamiento económico de las empresas peruanas se puede demostrar plenamente cuando comparamos los datos de 1991 y 2007 sobre la cantidad de empresas (privadas) con los datos del período 2012-2016. En la tabla 4.1 se presentan datos sobre el número absoluto de empresas privadas según las ventas anuales para el período 2012-2016.

Tabla 4.1: Número absoluto de empresas privadas según venta: 2012-2016

	Microempresas	Pequeñas empresas	Medianas y grandes empresas
2012	1,557,700	61,322	9,582
2013	1,689,366	71,442	11,195
2014	1,787,857	77,503	11,380
2015	1,933,525	89,993	12,494
2016	2,011,153	92,789	13,031

Fuentes: INEI (2014b: 15; 2015: 16; 2016a: 9; 2017: 7).

Como lo muestran los datos en la tabla 4.1, en 2012, el 95,6% del total de las empresas privadas eran microempresas. En 2016 esto se redujo ligeramente al 95%. Las microempresas no son exclusivamente dominantes en el sector de servicios (incluyendo comercio, banca, etc.). Son dominantes en todos los sectores económicos.

4.2. Poder económico

Al igual que cualquier otra clase, la burguesía no es una clase homogénea. Es una clase compuesta por individuos que poseen o controlan los medios de producción social y contratan mano de obra.⁷² Aunque, en términos generales, los capitalistas no venden su fuerza de trabajo, hay individuos que pertenecen a la burguesía y venden

⁷² No es necesario que un capitalista explote para ser un capitalista (señalado por Guillermo Foladori, miembro de la facultad del Programa de Doctorado en Estudios del Desarrollo de la Universidad Autónoma de Zacatecas).

su fuerza laboral. Sin embargo, al desempeñar la función de capital forman parte de la burguesía.⁷³

La heterogeneidad de clase de la burguesía puede demostrarse por el hecho de que podemos identificar varias fracciones de clase. Estas fracciones pueden distinguirse en función del tamaño de las empresas y si los individuos están empleados en el sector público o privado, entre otros. También se puede hacer una distinción entre una burguesía urbana y rural.

Se supone que en la sociedad capitalista la clase dominante es la burguesía. Por lo tanto, se puede argumentar que el estado capitalista está defendiendo principalmente los intereses de la burguesía. Sin embargo, a medida que la burguesía se deshace en varias fracciones de clase, también podemos distinguir las fracciones de clase líder y subordinada dentro de la burguesía. Esto nos lleva a la cuestión del bloque en el poder como lo está definido por Poulantzas.

El estado capitalista está compuesto de diferentes clases y fracciones de clase. Como Poulantzas (1973) ha señalado, “el terreno de la dominación política no está ocupado solo por la clase o fracción hegemónica, sino por un conjunto de clases dominantes o fracciones”. Esto no significa “que el estado capitalista es un conjunto de partes separadas, que expresa “un reparto” del poder político entre las diversas clases y fracciones. Por el contrario, más allá de las contradicciones dentro de los aparatos, el estado capitalista siempre expresa una *unidad interna específica, la unidad de poder de la clase o fracción hegemónica*”.

La fracción de clase hegemónica dentro del aparato del estado capitalista puede determinarse en base de un análisis de las relaciones de poder dentro de este aparato (Poulantzas, 1973), es decir, de un análisis del bloque en el poder. El bloque en el poder “constituye una unidad contradictoria de las clases o fracciones *dominantes*, unidad dominada por la clase o fracción *hegemónica*. La unidad del bloque en el poder se constituye bajo la égida de la clase o fracción hegemónica que *polariza* políticamente los intereses de las otras clases o fracciones que forman parte

⁷³ Según Baran y Sweezy (1969: 34-35), “los gerentes están entre los dueños más grandes; y debido a las posiciones estratégicas que ocupan, funcionan como protectores y portavoces de todas las propiedades a gran escala. Lejos de ser una clase separada, constituyen en realidad el escalón principal de la clase propietaria”. Braverman (1984: 298) sostiene que “capital y dirección profesional—en sus niveles más altos— surgen a lo largo y a lo ancho de la misma clase, puede decirse que las dos caras del capitalista, propietario y gerente, unidas formalmente en una sola persona, se convierten ahora en aspectos de la clase. Es verdad que la propiedad del capital y administración de empresas nunca están totalmente divorciadas una de otra en los individuos de la clase, dado que ambas permanecen concentradas en un agrupamiento de tamaño extremadamente limitado: por tanto, como regla, los altos gerentes no son menos capitalistas que individuos, ni tampoco propietarios de capital necesariamente inactivos en la administración”.

de él. [...] *Unidad política del bloque bajo la égida de la clase o fracción hegemónica significa, así, unidad del poder del Estado, en su correspondencia con los intereses específicos de esa clase o fracción*" (Poulantzas, 1980: 388-389).

4.2.1. La clase dominante: 1980-2016

Desde 1968 la composición del bloque en el poder ha cambiado cuatro veces.

1) 1968-1980. En la primera fase del gobierno militar (1968-1975) se estimuló y favoreció el desarrollo de una burguesía industrial. Esta burguesía se llamaba una burguesía intermedia, ya que dependía del capital transnacional.⁷⁴ El bloque en el poder estaba compuesto por los propietarios y/o los gerentes de las empresas estatales, los grupos económicos nacionales privados y el capital extranjero.

2) 1980-1985. El régimen de Belaúnde favoreció la fracción financiera del capital transnacional. El bloque en el poder estaba compuesto por el sector financiero y el sector exportador de materias primas.

3) 1985-1990. El gobierno de APRA liderado por Alan García trajo el capital industrial nacional a la vanguardia. Se suponía que una alianza estratégica entre el Estado y los grupos económicos nacionales aumentaría las inversiones, la productividad y el PBI.

4) 1990-2000. El régimen de Fujimori favoreció la fracción financiera de la burguesía, el sector exportador de los *commodities* y el capital extranjero en general. El capital extractivo transnacional fue la fracción hegemónica dentro del bloque en el poder.

5) 2000-2016. Los tres gobiernos que siguieron el régimen autoritario de Fujimori (Toledo, García y Humala) continuaron con el marco de la economía política de Fujimori. La fracción financiera de la burguesía, el sector exportador de las materias primas y el capital extranjero en general mantuvieron su posición dominante dentro de la burguesía peruana.

⁷⁴ Poulantzas (1973) consideraba la burguesía intermedia como una burguesía compradora: "La burguesía compradora es la fracción de la clase cuyos intereses están vinculados constitutivamente al capital imperialista extranjero (el capital que pertenece al principal poder imperialista extranjero) y que, por lo tanto, está completamente vinculado, política e ideológicamente, al capital extranjero. [...] La burguesía nacional es la fracción de la burguesía cuyos intereses están vinculados al desarrollo económico de la nación y que entra en una relativa contradicción con los intereses del gran capital extranjero".

El gobierno militar dirigido por el general Velasco (1968-1975) puso el país a una dirección hacia la industrialización capitalista. De ahí que el régimen estimuló el desarrollo de una burguesía industrial (Malpica Silva Santisteban, 1989: 48). Sin embargo, la industria que operaba en el Perú era esencialmente un importador de tecnología, de suministros y de materias primas. La burguesía industrial era una aliada del capital internacional y sus actividades productivas se concentraban en el ensamblaje y el procesamiento de insumos importados (Déniz, 1978: 157-158).

Las intenciones del régimen de desarrollar una burguesía industrial contribuyeron al surgimiento de grupos económicos nacionales (Durand, 1988b: 41).⁷⁵ Durand (1988a: 47-48) sostiene que, durante la década de setenta, el Estado peruano, los grupos económicos nacionales y el capital extranjero fueron las fracciones dominantes de la burguesía. Mientras el Estado construyó empresas públicas en sectores clave de la economía y participó en más de 160 empresas (minería, petróleo, comunicaciones, electricidad, cemento y finanzas, entre otras), los grupos económicos nacionales participaron activamente en la industria y la banca, y el capital extranjero estaba presente en la minería, la energía y la manufactura. Según un estudio de Campodónico, Castillo Ochea y Quispe (1993: 116), en 1989 las empresas nacionales privadas formaron la mayor parte del ranking (según ingresos y activos) de las 500 empresas más importantes del Perú.

El gobierno de Belaúnde favoreció el capital internacional sobre el capital industrial nacional. Estaba especialmente interesado en las finanzas internacionales y el sector exportador de *commodities*. El régimen creó obstáculos para promover el desarrollo de proyectos productivos públicos iniciados por los gobiernos militares anteriores, eliminó el monopolio estatal de la comercialización de minerales, elaboró políticas destinadas a dar prioridad a la exportación de materias primas, autorizó la división de las cooperativas agrícolas en pequeñas parcelas, redujo los aranceles de importación y se propuso eliminar las subvenciones a la exportación, trató de reducir la participación del Estado en el sector financiero, ajustó las tasas de interés en función de la inflación para garantizar los ingresos de las instituciones financieras, y comenzó con la privatización de empresas públicas, entre otras (Pease, 1981: 56-58; Durand, 2004: 204-05, 210-11, 228-30; Malpica Silva Santisteban, 1989: 50-54; Petras, Morley y Havens, 1983: 33).

⁷⁵ Según Malpica Silva Santisteban (1989: 45), el capital nacional privado utilizó las medidas más o menos nacionalistas tomadas por el régimen de Velasco en su beneficio. Por ejemplo, compró las compañías del capital extranjero que abandonaron el país por ver sus intereses atacados por el Gobierno militar.

El primer periodo de García como presidente del Perú se caracterizó, en parte, por su intención de industrializar el país. Por lo tanto, es comprensible que el régimen favoreciera el capital financiero industrial y nacional (Durand, 1988a: 61; Durand, 2004: 260-262). En 1989, seis de los nueve grupos económicos que dominaron el sector industrial (grupos industriales) eran de la nacionalidad peruana (Campodónico, Castillo Ochea y Quispe, 1993: 125).

Las políticas neoliberales del gobierno de Fujimori en la década de noventa afectaron negativamente al capital industrial nacional. El régimen favoreció, tal como lo hizo el gobierno de Belaúnde, el sector exportador de materias primas, las finanzas y el capital extranjero (Cotler, 1998: 25). En la tabla 4.2 se presenta el ranking de las cinco corporaciones más grandes del Perú según ventas y sector económico para el período 1992-2000. Mientras que, a principios de la década de noventa, las cinco principales empresas que operaban en el Perú eran nativas, desde 1996 el capital extranjero domina el ranking de las cinco principales empresas más grandes del Perú.

Tabla 4.2: Ranking de las cinco corporaciones más grandes del Perú según ventas y sector económico: 1992-2000

	1992		1995		1996		1998		2000	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector
1	Perúpetro	Petróleo	Perúpetro	Petróleo / Gas	Telefónica del Perú	Telecom	Telefonica del Perú	Telecom	Petroperú	Petróleo / Gas
2	Southern Peru Copper	Minería	Telefónica del Perú	Telecom	Southern Peru Copper	Minería	Southern Peru Copper	Minería	Telefónica del Perú	Telecom
3	Minpeco	Minería	Centromin	Minería	Centromin	Minería	Petroperú	Petróleo / Gas	Southern Peru Copper	Minería
4	Centromin	Minería	Perúpetro	Petróleo / Gas	Alicorp	Alimentos	Alicorp	Alimentos	Minera Yanacocha	Minería
5	Entel	Telecom	Southern Peru Copper	Minería	Backus & Johnston	Bebidas / Cervezas	Minera Yanacocha	Minería	Perúpetro	Petróleo / Gas

Fuentes: *América Economía. Latin America's Business Magazine*, Special Issue, December 1992, p.77; *América Economía. Los Negocios de América Latina*, Edición Anual, 1996-1997, p.146; *América Economía. Los Negocios de América Latina*, Edición Anual, 1997-1998, p.158; *América Economía. Los Negocios de América Latina*, 29 de Julio de 1999, p.117; *América Economía. Los Negocios de América Latina*, agosto de 2001, no. 213, p.116.

La desregulación del mercado interno y la liberalización del comercio afectaron negativamente al capital industrial nacional. La tasa de crecimiento de la producción industrial disminuyó y la capacidad instalada del sector manufacturero disminuyó. No fue hasta 1995 que su capacidad instalada había regresado a su nivel de 1985 (Abugattas, 1999: 125, 127).

La privatización de las empresas estatales fue otro factor que contribuyó a un cambio en la estructura de la burguesía. El capital estatal fue crecientemente reemplazado por el capital privado nacional e internacional.

La reestructuración de la clase dominante en el Perú expresó, de cierta manera, la reestructuración de los procesos productivos a escala mundial. Esta reestructuración fue la consecuencia de las medidas tomadas por el capital en los países capitalistas avanzados después de la crisis mundial de los años setenta. Estas medidas se resumieron posteriormente en lo que se conoció como neoliberalismo y globalización.

La globalización es el resultado de la búsqueda incesante del capital para obtener mayores tasas de ganancia, facilitada por la prescripción neoliberal de abolir los controles de capital, la apertura de los mercados y los regímenes fiscales favorables.⁷⁶ Según Bello (2006: 1355), la globalización es uno de los mecanismos que ayudan a escapar de las presiones de la sobreacumulación y de la sobreproducción. Caputo Leiva (2012: 87) sostiene que la globalización fue la respuesta del capital a los bajos niveles de ganancia y las tasas de ganancia en la década de 1970 hasta mediados de los años 1980. Robinson (2010: 15) explica que “la globalización se convirtió en una estrategia viable cuando los capitalistas y los administradores estatales buscaron nuevos modos de acumulación”. Permitió al capital “deshacerse de las restricciones que el capitalismo del estado-nación había puesto a la acumulación y liberarse de los compromisos y concesiones de clase que habían sido impuestos por las clases populares y trabajadoras, y por los gobiernos nacionales

⁷⁶ El hecho de que el capital extienda sus tentáculos a todo el mundo no significa necesariamente que el capital no pueda emplearse de manera rentable dentro de “su” nación-estado, sino que en el extranjero puede obtener tasas de ganancia más altas (Marx, 1974: 253). El capital tiene una tendencia a acumularse, expandirse y producir plusvalía a una escala ampliada. Según Marx (1973: 264), “Para la producción capitalista esta es una ley, impuesta por los constantes revoluciones de los propios métodos de producción, por la depreciación del capital existente, que esas revoluciones siempre provocan, por la lucha general de la competencia, y por la necesidad de perfeccionar la producción y ampliar su escala, nada más que mantenerse, so pena de desaparecer. Es preciso, pues, que el mercado crezca sin cesar, de manera que sus conexiones internas y las condiciones que lo rigen adopten cada vez más su forma de leyes naturales, independientes de los productores, y que eluden cada vez más su control”. Los flujos comerciales que son inherentes a la globalización pueden aumentar la tasa de ganancia cuando abaratan los elementos que conforman el capital constante y/o reducen los costos de reproducción de la fuerza de trabajo.

en la época precedente”. En este sentido, la globalización no es solo estructural sino también intencional.⁷⁷

La reestructuración mundial del capital permitió lo que podría llamarse la transnacionalización de las fracciones dominantes de la burguesía peruana. Según Cordey (2005: 169, 183), “el proceso de globalización había puesto a las empresas nacionales importantes en posiciones difíciles. Algunos no podían pagar sus cuotas, otros quebraron o fueron tragados por compañías extranjeras [...] el sector privado ya no era tan peruano, ya que muchas de las principales compañías, entre otras, conglomerados bancarios, no tenían más opción que buscar alianzas con el capital extranjero”.

La continuación del marco de economía política implementado en los años 1990 por los gobiernos de Toledo, García y Humala contribuyó a que el capital extractivo transnacional mantuvo su hegemonía dentro de la burguesía en el Perú. Sin embargo, desde 2014, el ranking de las cinco empresas más grandes que operan en el Perú no fue dominado por el capital extractivo. Esto se debe primordialmente a la reducción del valor de exportación de los recursos minerales del país, consecuencia de la reducción de la demanda en el exterior, principalmente de China (disminución del crecimiento económico). Datos de 2018 indican que las empresas del sector de hidrocarburos fueron las empresas que lideraron el ranking de las más importantes empresas en el país. En las tablas 4.3 y 4.4 se presentan la clasificación de las cinco corporaciones más grandes del Perú según el sector económico y de ventas para el período 2001-2016.

⁷⁷ La globalización es intencional y no es inevitable (Petras and Veltmeyer, 2003: 12-13).

Tabla 4.3: Ranking de las cinco corporaciones más grandes del Perú según ventas y sector económico: 2001-2009

	2001		2003		2005		2007		2009	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector
1	Petroperú	Petróleo / Gas	Petroperú	Petróleo / Gas	Southern Perú Copper	Minería	Southern Perú Copper	Minería	Refinería La Pampilla	Petróleo / Gas
2	Telefónica del Perú	Telecom	Minera Yanacocha	Minería	Petroperú	Petróleo / Gas	Petroperú	Petróleo / Gas	Petroperú	Petróleo / Gas
3	Southern Perú Copper	Minería	Telefónica del Perú	Telecom	Repsol YPF Perú	Petróleo / Gas	Repsol YPF Perú	Minería	Telefónica del Perú	Telecom
4	Minera Yanacocha	Minería	Southern Perú Copper	Minería	Minera Antamina	Minería	Minera Antamina	Petróleo / Gas	Southern Perú Copper	Minería
5	Backus & Johnston	Bebidas / Cervezas	Backus & Johnston	Bebidas / Cervezas	Minera Yanacocha	Minería	Telefónica	Telecom	Minera Antamina	Minería

Fuentes: *América Economía. Los Negocios de América Latina*, 12 – 25 de julio de 2002, no.235, pp.50, 52, 56, 60; *América Economía. Los Negocios de América Latina*, 9 - 29 de julio de 2004, no. 280-281, p.100; *América Economía. Los Negocios de América Latina*, 14 de julio – 17 de agosto de 2006, no. 326, p.173; *América Economía. Perú*, octubre de 2008, no. 6, p.76; *América Economía. Perú*, julio de 2011, no. 39, p.158.

Tabla 4.4: Ranking de las cinco corporaciones más grandes del Perú según ventas y sector económico: 2011-2016

	2011		2013		2015		2016	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector
1	Petroperú	Petróleo / Gas	Petroperú	Petróleo / Gas	Petroperú	Petróleo / Gas	Credicorp	Bancario
2	Refinería La Pampilla	Petróleo / Gas	Refinería La Pampilla	Petróleo / Gas	Credicorp	Bancario	Petroperú	Petróleo / Gas
3	Minera Antamina	Minería	Credicorp	Bancario	Falabella Perú	Comercio	Falabella Perú	Comercio
4	Southern Perú Copper	Minería	Minera Antamina	Minería	Telefónica del Perú	Telecom	Essalud	Salud
5	Telefónica del Perú	Telecom	Telefónica	Telecom	Refinería La Pampilla	Petroleum/Gas	Telefónica del Perú	Telecom

Fuentes: *América Economía. Los Negocios de América Latina*, Julio de 2012, no. 413, p.136; *América Economía. Perú*, julio de 2014, no. 75, p.154; *América Economía. Perú*, julio de 2016, p.140; *América Economía Perú*, julio de 2017, pp.134-135.

La descripción de las fracciones dominantes de la burguesía peruana no nos cuenta la historia completa de esta clase. La burguesía peruana consiste en una fracción dominante muy pequeña y una fracción subordinada muy grande. La tabla 4.5 muestra que en el período 1986-1994, entre el 30% y el 50% del proletariado ocupado en Lima Metropolitana trabajaba en compañías que empleaban de dos a 19 personas. En los años comprendidos entre 1997 y 2016, la mayoría absoluta de individuos con ocupaciones proletarias trabajaron en compañías que emplearon entre dos y 19 individuos.

Los datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el INEI permiten determinar el tamaño de las empresas en base al número de personas empleadas. En las tablas 4.5 y 4.6 se presentan datos sobre la categoría ocupacional “empleador” según el tamaño de la empresa para Lima (1986-1994) y para el país (1998-2016). Las diferencias de redondeo hacen que los porcentajes no sumen o estén ligeramente por encima del 100%.

Tabla 4.5: La distribución de la categoría ocupacional empleador por grupos de tamaño de empresa: Lima Metropolitana, 1986-1994 (en porcentaje del total de empleadores de empresas con dos o más personas)

Año	2-9 personas empleadas	10-19 personas empleadas	Más de 20 personas empleadas	Total
1986	90,7%	4,3%	4,9%	99,9%
1987	88,8%	7,1%	4,1%	100%
1988*	Xxx	xxx	xxx	Xxx
1989	87,2%	11,1%	1,7%	100%
1990	88,8%	5,6%	5,6%	100%
1991	87,2%	5,6%	7,3%	100,1%
1992	89,9%	5,6%	4,5%	100%
1993	88,7%	8,0%	3,3%	100%
1994	88,8%	6,3%	4,9%	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Hogares, Lima Metropolitana, 1986, 1987, 1989-1994.

* No datos disponibles para el 1988.

Tabla 4.6: La distribución de la categoría ocupacional empleador por grupos de tamaño de empresa: Perú, 1998-2016 (en porcentaje del total de empleadores de empresas con dos o más personas)

Año	2-9 personas empleadas	10-19 personas empleadas	Más de 20 personas empleadas	Total
1998	,	5,2%	1,8%	100%
1999	92,9%	5,2%	1,9%	100%
2000	94,1%	4,0%	1,9%	100%
2001	94,1%	4,4%	1,6%	100,1%
2002	93,7%	4,9%	1,4%	100%
2003	94,4%	4,3%	1,2%	99,9%
2004	92,7%	5,9%	1,4%	100%
2005	92,7%	6,1%	1,2%	100%
2006	93,6%	5,1%	1,3%	100%
2007	94,0%	4,5%	1,5%	100%
2008	92,0%	6,1%	1,9%	100%
2009	93,5%	5,0%	1,4%	99,9%
2010	93,7%	4,8%	1,5%	100%
2011	93,5%	5,0%	1,4%	99,9%
2012	93,1%	5,2%	1,7%	100%
2013	94,1%	4,2%	1,6%	99,9%
2014	93,3%	5,1%	1,6%	100%
2015	94,5%	3,9%	1,5%	99,9%
2016	94,1%	4,4%	1,5%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, Encuesta Nacional de Hogares, 1998-2016.

4.2.2. La relación de dependencia entre el capital internacional y el capital nacional

Las versiones marxistas de la teoría de la dependencia consideran que el desarrollo en los países en la periferia del desarrollo capitalista mundial está condicionado por el desarrollo de los países en el Norte Global. Estas condiciones crean un desarrollo capitalista particular en la periferia que sostiene las relaciones de dependencia. En otras palabras, no es solo la relación de dependencia crecida históricamente la que define y determina la relación entre el Norte Global y la periferia y lo que Frank (1966) llamó el desarrollo del subdesarrollo, sino también la particularidad del desarrollo capitalista en la periferia ayuda a mantener las relaciones de dependencia.

El desarrollo de los países subdesarrollados, como sostiene Frank (1966: 23), está limitado por el estado satelital de los países subdesarrollados, es decir, por la funcionalidad de estos países para la acumulación global del capital. La fuente del subdesarrollo de una región no es su aislamiento, sus supuestas instituciones precapitalistas o su escasez de capital, sino sus relaciones pasadas y actuales con los países desarrollados (Frank, 1966: 15, 23. 27).

La dependencia se basa en la división internacional del trabajo que permite el desarrollo industrial de algunos países y limita esto para otros. Los países que no están industrializados están subyugados a las condiciones de crecimiento impuestas por los países capitalistas avanzados. Por lo tanto, la expansión económica de los países dependientes solo puede ocurrir como un reflejo de la expansión de los países en el Norte Global (Dos Santos, 1986: 305-307).⁷⁸ Sin embargo, debe subrayarse, la economía dependiente no responde de manera mecánica y automática a los ciclos de la economía mundial. Es la estructura interna de la economía dependiente en combinación con factores internos que definen cómo responde la economía dependiente a las fluctuaciones de la economía mundial (Dos Santos, 1986: 381).⁷⁹

En el gráfico 4.1 se presentan datos sobre la evolución del stock de IED de los principales sectores económicos.⁸⁰ Los datos de 2016 muestran que la minería, las comunicaciones, las finanzas, la energía y la industria recibieron la mayor parte de IED. Estos sectores recibieron alrededor del 87% del total de IED.

Como el país es principalmente un proveedor de recursos minerales, el predominio del stock de IED en la minería no es una sorpresa. El auge de los *commodities* entre los años 2004 y 2011 se refleja claramente en el aumento de IED en la minería. El lento crecimiento económico de China detuvo el crecimiento de la IED minera.

Además del tremendo crecimiento mundial de las inversiones en comunicaciones y finanzas,⁸¹ el crecimiento económico en los años entre 2002 y 2012, principalmente el producto de la demanda de las materias primas del país, ha sido definitivamente de crucial importancia para un aumento de IED en los sectores de finanzas y la comunicación. El aumento de la IED en ambos sectores en la década de 1990 fue el resultado de los procesos de privatización, la reestructuración y la liberalización del sistema financiero, y la estabilidad económica. El aumento de la IED

⁷⁸ En su *Tratado de Economía Marxista*, Mandel argumentó que la producción en las regiones coloniales o semicoloniales ha sido principalmente la producción de productos agrícolas y mineros. La economía de los países en estas regiones se convierte en el complemento de las economías capitalistas del Norte Global y solo se desarrolla en los límites de esta función (Mandel, 1975: 77). Furtado (1965: 224) considera aquellos grupos vinculados al sector externo son “par excellence” grupos dependientes económica y mentalmente. Su nivel de autonomía es limitado ya que los grupos que controlan la economía mundial de las materias primas “superponen sus intereses a los de cada país exportador”.

⁷⁹ Para más detalles, vea la sección 5.1 sobre el papel del país en la división internacional del trabajo y el modelo de desarrollo económico del país

⁸⁰ Consulte el apéndice 4.1 para obtener un conjunto de datos completos del stock de IED en el período 1990-2016.

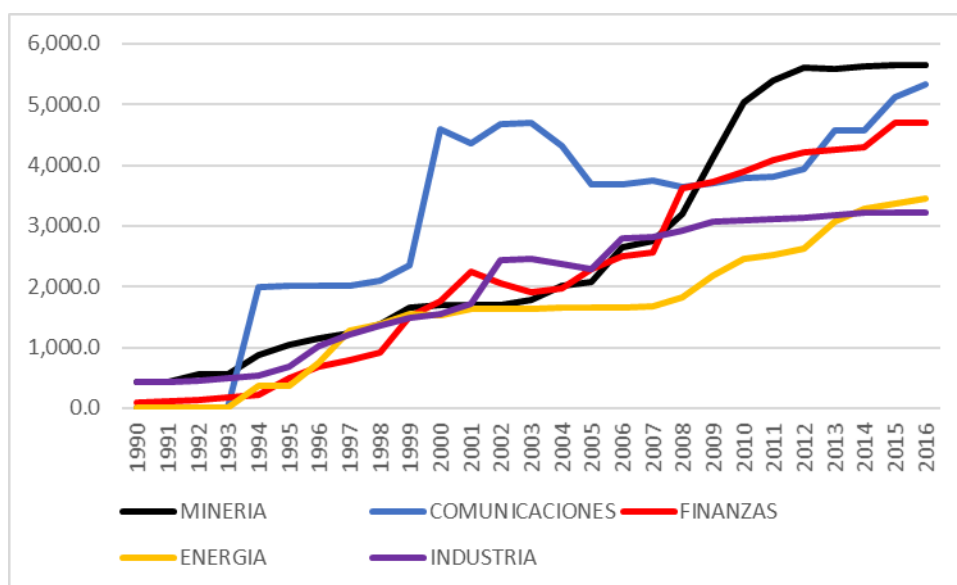
⁸¹ Consulte las estimaciones sobre la evolución del stock de IED entrante a nivel mundial en comunicaciones y finanzas para los años 1990 y 2012, https://unctad.org/Sections/dite_dir/docs/WIR2014/WIR14_tab24.xls (consultado el 11/10/2018).

en energía se debió a la privatización de las compañías eléctricas en la década de 1990 y la demanda internacional de reservas de gas y el crecimiento económico nacional en el tercer milenio.

En 1990, el stock de IED en la industria ocupó el segundo lugar en el ranking del stock de IED total. En 2016, se ubicó en el quinto lugar, aunque muy por delante del número seis (comercio). Su contribución al total de la IED que se destinó a los cinco principales sectores principales fue alrededor del 14%.

El hecho de que la industria peruana haya recibido IED considerable muestra que el papel del país en la división internacional del trabajo no significa que esté completamente excluido de la inversión extranjera en los principales sectores de creación de valor agregado. La posición relativa subordinada de este sector dentro del ranking de la IED total, por otro lado, confirma el rol del país en el mundo capitalista globalizado.

Gráfico 4.1: Stock de IED de los principales sectores: 1990-2016 (millones de US\$)



Fuente:

<https://www.proinversion.gob.pe/modulos/LAN/landing.aspx?are=0&pfl=1&lan=10&tit=institucional-popup> (consultado 01/10/2018).

Las relaciones de dependencia entre los países capitalistas avanzados y las naciones en la periferia delimitan las posibilidades de expansión del país dependiente.

La estructura interna de la economía dependiente es producto de las relaciones de dependencia (Dos Santos, 1986: 307). La “cara interna”, como la denomina Dos Santos (1978: 49), de la dominación por “uno o varios centros dominantes” no es, sin embargo, “una consecuencia de factores externos, sino que es su propia manera -el modo dependiente- de participar de este proceso de desarrollo de la economía mundial capitalista”.⁸²

La estructuralidad de las relaciones de dependencia se traduce a la “articulación entre los intereses dominantes en los centros hegemónicos y los intereses dominantes en las sociedades dependientes”. Aunque los intereses dominantes en ambas sociedades son comunes, existen conflictos internos entre estos intereses (Dos Santos, 1986: 308-309).⁸³

Los países capitalistas en la periferia del desarrollo capitalista mundial son funcionales para la acumulación en los países capitalistas avanzados, ya que ayudan a contrarrestar la tendencia de la tasa de ganancia a caer. Las materias primas baratas pueden reducir el valor del capital constante (maquinas, equipos, etc.) y variable. En otras palabras, los mercados internos de los países capitalistas de la periferia no son de interés para el capital internacional.

4.3. El surgimiento de las microempresas

La aparición de microempresas en el Perú no es el resultado de ciertas políticas gubernamentales, aunque los regímenes de Belaúnde, García y Fujimori han contribuido definitivamente al crecimiento de las microempresas en la economía peruana. De hecho, fue durante el régimen militar de Morales Bermúdez que se promulgó la primera Ley de pequeñas empresas en el sector privado (Villarán, 1992: 55; Herrera García, 2011: 72). La simplificación de los procedimientos legales para establecer una pequeña empresa, exoneraciones de impuestos para pequeñas empresas e incentivos fiscales para comprar maquinaria y equipo (Villarán, 1992: 56-57, 61), estimuló su crecimiento en la economía. Las ventas anuales de una empresa decidieron si se clasificaba como una microempresa (Herrera García, 2011: 72).

Las microempresas no se reducen a un sector o una rama en particular. Los datos muestran que podemos encontrarlas en todos los sectores y todas las ramas, pero principalmente en los sectores de comercio y de servicios (Villarán, 1998: 41,

⁸² Ver Poulantzas (1976: 40, 43) sobre el mismo tema.

⁸³ Los “satélites” en el capitalismo global sirven como instrumentos para “extraer el capital o el excedente económico de sus propios satélites y canalizar parte de este excedente a la metrópolis mundial de la cual todos son satélites” (Frank: 1966: 20).

Gamero y Humala, 2002: 139, INEI: 1994b; INEI, 2011: 13, 24-25; INEI, 2017: 74).⁸⁴ Esto es comprensible ya que solo se necesita una pequeña inversión para crear una empresa en estos sectores (INEI, 2011: 24).

En general, el sector manufacturero ocupa el tercer lugar en el ranking sectorial y de ramas de microempresas. Esto podría ser el producto de la enorme cantidad de pequeños talleres, principalmente informales, que realizan algunas tareas productivas básicas subcontratadas. Toda la gama de pequeñas unidades productivas de textiles y de prendas de vestir también se encuentran dentro del sector manufacturero.

En el período 1971-1985, la pequeña industria (empresas industriales que emplean entre 5 y 19 individuos) había crecido anualmente con aproximadamente 6,2% en términos de establecimientos y 4,9% en empleos. Estas tasas de crecimiento ya eran mucho más altas que las de las empresas medianas y grandes.⁸⁵ Especialmente durante las recesiones en el periodo 1971-1985, la pequeña industria creció particularmente fuerte. En los años de expansión económica (1970-1976), la pequeña industria vio disminuir su participación en la economía (Villarán, Álvarez y Mendoza, 1988: 13-14). En 1980, se promulgó una ley de pequeñas empresas en la que se estipulaba que una pequeña empresa en el sector de servicios es una empresa que tiene como máximo 10 trabajadores. Para el comercio, el número se fijó en cinco (Herrera García, 2011: 72).

Las fuertes tasas anuales de crecimiento de la pequeña industria convirtieron lentamente a estas empresas en los proveedores más importantes del empleo industrial. Mientras que en 1971 las pequeñas empresas industriales proporcionaron el 19,1% del empleo industrial total, en 1980 era del 22,7% y en 1987 había crecido hasta el 31,7%. Las empresas industriales medianas (20 a 199 personas empleadas) y las grandes empresas vieron que su peso en el empleo industrial total estaba disminuyendo estructuralmente. La participación de la gran industria (empresas industriales que emplean a más de 199 personas) en el empleo industrial total, por ejemplo, se redujo del 38,8% en 1976 (frente al 29,6% en 1971) a alrededor del 30% en 1987 (Villarán, 1993: 86).

Los datos sobre la evolución del empleo en las microempresas revelan que desde mediados de la década de 1980 se han producido cambios importantes en la estructura empresarial peruana. A partir de 1989, la importancia de las microempresas para el empleo solo va en aumento y, con la excepción de las empresas que emplean

⁸⁴ El sector de servicios incluye transporte, hoteles, restaurantes, servicios comunales, servicios personales e instituciones financieras. Consulte el apéndice 4.2 para la distribución de las empresas privadas según las actividades económicas en los años 2012 a 2016.

⁸⁵ Ver también datos en Actualidad Económica (1990: 26).

entre 100 y 499 personas, las compañías que emplearon a 20 o más personas vieron reducida su importancia para el empleo. En 1991, se promulgó la Ley de Promoción de Micro y Pequeñas empresas. Estas empresas se definieron en función del número de trabajadores (hasta 10 para microempresas y entre 11 y 20 para pequeñas empresas) y ventas anuales (1 UIT para microempresas y entre 13 y 25 UIT para pequeñas empresas) (Herrera García, 2011: 73).

La conversión del Perú en una economía de microempresas encuentra su origen en el papel del país en la división internacional del trabajo.⁸⁶ Como su función principal es proporcionar las materias primas para la reproducción ampliada del capitalismo en el Norte Global, esto significa que un gran número de personas en edad de trabajar son, de hecho, superfluas. El sector minero, el principal proveedor de los *commodities* requeridos, emplea solo una parte muy pequeña de la PEA.

Si bien la conversión del país en una economía de microempresas está arraigada estructuralmente en la división internacional del trabajo, la conversión en sí misma es principalmente la consecuencia de las crisis económicas de los años ochenta, la reestructuración de las empresas en los años ochenta y noventa, y la implementación del neoliberalismo en los años noventa. Las crisis redujeron las oportunidades de empleo en las grandes empresas y disminuyeron los ingresos reales. Los sueldos y salarios ya no eran suficientes para la reproducción de la fuerza de trabajo y forzaron a los individuos a establecer sus propias (micro) empresas. Las microempresas sirven como una red de seguridad para todas aquellas personas que no han podido encontrar un empleo adecuado.⁸⁷

El Perú no estuvo exento de estos cambios. Se introdujeron estrategias de subcontratación y tercerización, y las empresas comenzaron a dividirse para beneficiarse de las exoneraciones fiscales para las microempresas. Otra razón para la reducción del tamaño de la empresa fue el hecho de que a las microempresas se les permitió hacer un uso prolongado de la fuerza de trabajo temporal (Actualidad Económica, 1990: 27, 29 30).

La implementación del neoliberalismo en la década de 1990 significó, entre otros, la eliminación de la estabilidad laboral y la liberalización de los mercados laborales. Ambos tuvieron un efecto positivo en el desarrollo de microempresas (Cuadros Luque, 2017: 66-67; Bernedo, 1999: 177-178; entrevista, Raffo, 2015).

⁸⁶ Dos Santos (1986: 307) explica que la relación de dependencia entre el Norte Global y el Sur Global “condiciona una cierta estructura interna que la redefine en función de las posibilidades estructurales de las distintas economías nacionales”.

⁸⁷ Según Díaz (2014: 197), muchas microempresas son solo una respuesta al subempleo y “Es muy probable que solo una proporción pequeña de estas empresas cuente con potencial emprendedor.”

Según Manuel Dammert (entrevista, 2015), cuando se implementó el neoliberalismo todo el aparato productivo colapsó. La gente comenzó a trabajar en pequeñas y microempresas.⁸⁸

En el tercer milenio las definiciones de microempresas siguen cambiando. En el año 2000 se promulgó la Ley General de Pequeñas y Microempresas. El número de trabajadores decidió si una empresa era micro, pequeña, mediana o grande (Chacaltana, 2014: 19). Tres años después, una empresa que empleaba hasta 10 personas y tenía ventas anuales de un máximo de 150 UIT (S / . 525,000) era considerada como una microempresa. Las pequeñas empresas emplearon entre 11 y 50 personas y debían tener ventas anuales de un máximo de 850 UIT (S / . 2, 975,000).

Para “proteger” a las microempresas se creó un sistema especial de impuestos a la renta (Herrera García, 2011: 77).⁸⁹ Dependía de la particularidad de cada microempresa individual de cuánto debía pagar por el concepto del impuesto a la renta, pero fluctuaría entre el 5% y el 14%, aproximadamente el 1,7% y el 5% de las ventas totales (García, 2007a: 152).⁹⁰ Dependiendo de su “categoría”, las pequeñas y microempresas también fueron exoneradas de pagar IGV. En lugar del IGV estas empresas tenían que pagar una cuota fija (Mares, 2013: 13).

En 2008 se introdujeron nuevos cambios en la legislación de las micro y pequeñas empresas. La Ley de Micro y Pequeñas Empresas determinó que, para ser clasificada como una pequeña empresa, una empresa podría emplear entre 10 y 100 personas y sus ventas anuales no deberían pasar de 1700 UIT (S / . 5, 950,000). En una microempresa de 1 a 10 personas empleadas, las ventas anuales del negocio no podrían pasar de 150 UIT (S / . 525,000) (Herrera García, 2011: 77; INEI, 2011: 18).

4.4. Las características de las microempresas

En términos generales, las microempresas no se integran (horizontal y verticalmente) con grandes y medianas empresas. La productividad es baja (Gamero, 2010: 47), la tecnología que se utiliza es de baja calidad y no se hacen provisiones para reemplazar las máquinas.

⁸⁸ Según Manuel Dammert (entrevista, 2015), exsecretario general del Partido Comunista Revolucionario (PCR), aunque fue en los años previos al régimen de Fujimori que surgieron las pequeñas y microempresas, fue durante este gobierno que su existencia fue “consolidado”. En su segundo mandato, García implementó nuevas leyes anti-laborales que tenían como objetivo estimular el desarrollo de las microempresas (Dammert Ego Aguirre, 2014: 516-518).

⁸⁹ Ver sobre este sistema, Mares (2013: 9-10).

⁹⁰ En 2006, el impuesto a la renta fluctuó entre 0 y 25%.

Las microempresas no tienen una estrategia de mercado desarrollada. Justo después de la producción comienzan a buscar un mercado. Los mercados de estas empresas son precarios y de pequeño potencial.

Existe una gran competencia entre las microempresas y los trabajadores de estas empresas reciben una remuneración que, en promedio, está por debajo de la remuneración en las empresas más grandes. Finalmente, como se sabe, las microempresas tienen dificultades para acceder al apoyo financiero, aunque existen programas especiales de microcrédito (Fernández - Maldonado Mujica y Gálvez León, 2008: 24-25; Boletín de Economía Laboral, 1999: 14; Gamero Requena, 2010b: 47).

Las microempresas pueden dividirse en diferentes categorías. Villarán (1998: 157-159) hace una diferencia entre dos tipos de microempresas. Una se llama microempresa de subsistencia y la otra se denomina microempresa dinámica. Las microempresas de subsistencia son el segmento más grande de todas las microempresas. Se caracterizan por su baja productividad y bajos ingresos. Es la "base de la pobreza económica" (Villarán, 1998: 158). Sobre la base de la información del Banco Central de Reserva del Perú, se concluye que el 70% del total de pequeñas y microempresas se ha creado para la supervivencia. El 70% de esta 70% son microempresas, caracterizadas por una baja productividad con costos más altos que sus ingresos. El 30% de las pequeñas y microempresas podría tener un futuro a medida que acumulen capital (Villarán, 2000: 9).

Fernández Maldonado Mujica y Gálvez León (2008: 19-20) utilizan categorías más sofisticadas para distinguir a las microempresas. Según estos autores se pueden clasificar las microempresas en tres categorías. La primera y más importante es la microempresa de subsistencia. En estos negocios los costos son más altos que los ingresos. La segunda es la de las microempresas con acumulación "simple".⁹¹ Según los mencionados autores, estas empresas logran cubrir sus costos (producción en el punto de equilibrio). La categoría más pequeña está compuesta por las microempresas que obtienen ganancias.⁹² Por lo tanto, no debe ser una sorpresa que alrededor del 70% de todas las microempresas y pequeñas empresas creadas recientemente desaparezcan en 1,5 años (Ávila Rosel y Sanchís Palacio, 2011: 168).

Trejo Solórzano (2003: 33-34) agrega una cuarta categoría a las tres ya mencionadas por Fernández Maldonado Mujica y Gálvez León. Las microempresas se definen como empresas que emplean entre 2 y 9 personas. En la categoría uno podemos encontrar las microempresas establecidas formalmente que obtienen

⁹¹ Ver para estas definiciones también Herrera García (2011: 79-80).

⁹² Según Fernández Maldonado Mujica y Gálvez León (2008: 19-20), estas tres categorías representaron respectivamente 70%, 26% y 4% de todas las microempresas.

ganancias, que hacen uso de personal calificado y pagan más que el nivel del sueldo mínimo (“buena remuneración”). Las categorías dos y tres son microempresas de acumulación extendida y simple. Mientras en la categoría de acumulación extendida los trabajadores reciben al menos el sueldo mínimo oficial, las compañías usan personal calificado y las empresas obtienen ganancias, en la categoría de acumulación simple las empresas tienen una “capacidad débil” para obtener ganancias, no se utiliza tanto personal calificado y, cuando se contratan trabajadores calificados los salarios son insuficientes. En la categoría cuatro se ubican las microempresas de subsistencia. Estas empresas no obtienen ganancias y no hacen uso de personal calificado. En el caso de que contrataran trabajadores calificados, estas empresas no pueden pagar el sueldo mínimo oficialmente establecido.

El INEI (2007: 18) también divide a las microempresas en tres categorías. Sin embargo, las definiciones del INEI son un poco diferentes a las utilizadas por Fernández Maldonado Mujica y Gálvez León. La primera es la microempresa de subsistencia. Estas empresas no obtienen ganancias, no pueden contratar personal, están dedicadas a actividades económicas que no requieren una cierta transformación de suministros y materiales y/o utilizan tecnologías muy básicas. La segunda son las microempresas creadas a partir de las necesidades. Estas son empresas familiares que no obtienen ganancias y solo crean autoempleo. La tercera categoría esta compuesta por las microempresas que logran acumular capital. Por supuesto, estas empresas crean empleo remunerado.

En este trabajo no diferenciaremos entre microempresas. Primero, esto es muy difícil ya que nos falta información. En segundo lugar, para nuestros argumentos sobre las condiciones laborales de la población trabajadora en las microempresas no es necesario distinguir entre las diferentes categorías de micrempresas.

4.5. La importancia relativa de las microempresas

Las microempresas son cruciales para el empleo. Sin embargo, como la mano de obra utiliza tecnologías básicas y el trabajo manual es dominante, la productividad es baja y la contribución de las microempresas al PBI es limitada. Las microempresas son principalmente negocios de subsistencia.

Las características generales de las microempresas ayudan a comprender por qué estas empresas no tienen una contribución importante al comercio internacional y al PBI, aunque son fundamental para el bienestar de la mayoría absoluta de la población trabajadora del Perú. Por lo tanto, parece que la propaganda gubernamental

sobre la importancia de los acuerdos de libre comercio para la población peruana es un vehículo propagandístico e ideológico para los intereses del capital nacional y transnacional.

4.5.1. Las microempresas y el empleo

Las microempresas son cruciales para la población, ya que son los principales proveedores de empleo. Los datos del Censo Nacional de 1993 indican que el 58,7% de la PEA ocupada (seis años o más) trabajaba en empresas (definidas como “centro de trabajo”) que emplearon a menos de cinco personas y el 65,2% en empresas de una a diez personas (INEI, 1994a: 1561). Tres años más tarde, el 59,7% de la PEA ocupada en zonas urbanas (de 14 años o más) trabajaba en empresas con menos de cinco trabajadores (INEI, 1997a: 237). En 1997, el 72% de la PEA ocupada trabajaba en microempresas definidas como empresas que emplean menos de 10 personas (INEI, 1997b). Los datos de Villarán (2000: 9-10), Gamero y Humala (2002: 82) confirman la importancia de las microempresas para el empleo.

Sobre la base de los datos de las encuestas de hogares, hemos podido elaborar la distribución de la PEA y la PEA ocupada según el tamaño de la empresa. Los datos muestran que la importancia de las microempresas es una característica estructural de la economía peruana. Desde mediados de la década de 1980, su importancia no hace más que aumentar. En las tablas 4.7 y 4.8 se presentan datos sobre la distribución del PEA según el tamaño de la empresa en los períodos 1986-1995 (Lima Metropolitana)⁹³ y 1997-2016 (Perú).

Tabla 4.7: La distribución de la PEA por grupos de tamaño empresarial (ocupación principal de los trabajadores) en Lima Metropolitana: 1986-1995 (como porcentaje de la PEA total en la Lima Metropolitana)⁹⁴

Tamaño de la empresa según la cantidad de personas empleadas	1986	1987	1988*	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995

⁹³ Según datos de Thomas (1999: 268) para Lima, en 1984 el 30.2% de los asalariados trabajaban en empresas con nueve o menos trabajadores y el 37,1% de la fuerza laboral en Lima trabajaba en empresas que contrataban a 100 o más trabajadores

⁹⁴ Las diferencias de redondeo hacen que los porcentajes no se sumen o estén ligeramente por encima del 100%.

1 individuo	23,3%	21,6%	xxx	22,5%	24,0%	27,9%	27,5%	25,8%	25,2%	24,3%
2-4 individuos	25,0%	24,2%	xxx	23,4%	25,4%	23,1%	25,0%	26,3%	26,7%	27,3%
5-9 individuos	9,0%	8,5%	xxx	7,8%	8,1%	7,1%	7,5%	8,4%	7,9%	9,8%
10-19 individuos	5,9%	5,6%	xxx	4,8%	5,7%	5,3%	6,0%	5,8%	6,2%	5,6%
20-49 individuos	6,6%	6,1%	xxx	7,0%	6,9%	5,9%	6,7%	6,4%	6,7%	6,1%
50-99 individuos	4,6%	3,7%	xxx	4,3%	4,2%	4,4%	4,1%	4,1%	4,6%	3,9%
100-499 individuos	8,0%	8,7%	xxx	7,4%	6,4%	7,7%	7,5%	7,3%	7,2%	8,6%
500 y más individuos	17,6%	21,6%	xxx	22,8%	19,3%	18,6%	15,8%	15,9%	15,5%	14,3%
Total	100%	100%	xxx	100%	100%	99,8%	100,1%	100%	100%	100,1%

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Hogares, Lima Metropolitana, 1986, 1987, 1989-1995.

* No hay datos disponibles para 1988.

Tabla 4.8: La distribución de la PEA por grupos de tamaño empresarial (ocupación principal de los trabajadores) en el Perú: 1998-2016 (como porcentaje de la PEA ocupada en el Perú)⁹⁵

Tamaño de empresas según la cantidad de personas empleadas	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1 persona	23,5%	22,9%	23,8%	21,2%	21,5%	21,4%	20,3%	19,5%	19,3%
2-4 personas	46,7%	45,5%	45,0%	48,0%	46,8%	46,9%	46,6%	47,2%	46,5%
5-9 personas	11,5%	12,7%	10,9%	11,7%	12,2%	13,9%	14,9%	14,8%	15,1%
10-19 personas	3,2%	3,3%	3,3%	3,6%	3,1%	3,1%	3,5%	3,9%	3,5%
20-49 personas	2,2%	2,6%	2,7%	2,6%	2,5%	2,5%	2,4%	2,3%	2,6%
50-99 personas	1,2%	1,3%	1,4%	1,3%	1,4%	1,2%	1,2%	1,2%	1,3%
100-499 personas	2,1%	1,9%	1,7%	2,1%	2,0%	1,8%	2,0%	1,9%	2,0%
500 y más personas	9,6%	9,8%	11,2%	9,4%	10,4%	9,1%	9,2%	9,1%	9,6%
Total	100%	100%	100%	99,9%	99,9%	99,9%	100,1%	99,9%	99,9%

Tamaño de empresas según la cantidad de personas empleadas	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016

⁹⁵ Las diferencias de redondeo hacen que los porcentajes no se sumen o estén ligeramente por encima del 100%.

1 persona	20,0%	19,8%	19,4%	19,2%	19,6%	19,2%	19,7%	19,7%	20,1%	20,7%
2-4 personas	45,5%	44,7%	45,1%	45,1%	45,8%	44,9%	44,5%	45,0%	46,0%	45,6%
5-9 personas	14,1%	14,6%	14,4%	14,6%	13,8%	13,5%	13,0%	12,2%	11,3%	10,5%
10-19 personas	3,6%	3,7%	3,7%	3,6%	3,5%	3,7%	3,4%	3,5%	3,2%	3,2%
20-49 personas	2,6%	2,7%	2,8%	2,8%	2,6%	2,8%	2,8%	2,7%	2,9%	2,7%
50-99 personas	1,3%	1,2%	1,3%	1,3%	1,3%	1,5%	1,6%	1,6%	1,6%	1,5%
100-499 personas	2,2%	2,3%	2,4%	2,4%	2,6%	2,5%	2,7%	2,6%	2,8%	2,9%
500 y más personas	10,6%	10,9%	10,9%	10,9%	11,1%	12,0%	12,2%	12,6%	12,2%	12,8%
Total	99,9%	99,9%	100%	99,9%	100,3%	100,1%	99,9%	99,9%	100,1%	100%

Fuente: INEI, Encuesta de Hogares, Perú, 1998-2016.

4.5.2. Microempresas, PBI y comercio internacional

La contribución de las microempresas a la producción nacional total es pequeña.⁹⁶ En 2007, por ejemplo, los datos revelan que las microempresas produjeron el 5,9% de la producción total del país. Las empresas medianas y grandes produjeron el 85,3% de la producción total. La contribución de las micro y pequeñas empresas al valor agregado nacional fue de solo 15,1% (INEI, 2008: 19, 37). En base a los datos del IV Censo Económico Nacional de 2008, Herrera García (2011: 82) concluye que la contribución de las microempresas al valor agregado fue 13,89%. Datos del INEI muestran que en el 2013 se esperaba que la participación de las microempresas en las ventas anuales totales fuera del 5,6%.⁹⁷ Según la información del Ministerio de la Producción (2017b: 21), en 2015 la contribución de las microempresas formales⁹⁸ al valor agregado del sector privado fue 6,6%.

En base a los datos sobre las ventas anuales, la producción total y el valor agregado nacional, se ha discutido sobre la contribución de las micro, pequeñas y medianas empresas al PBI. Aunque la mayoría de los autores indican que esta contribución es reducida (Villarán, 1998: 42; Nunura, 2001: 2; Mares, 2013: 4), no

⁹⁶ Antonio Zapata (entrevista, 2015), antiguo cuadro del Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT) y del Partido Unificado Mariateguista (PUM) dice: “En líneas generales, a partir de los ajustes de los años 90 hay un sector que produce mucho valor y que son pocos y una gran mayoría que produce poco.”

⁹⁷ Fuente: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/micro-pequenas-y-medianas-empresas-concentran-mas-imprimir/> (consultado 03/01/2018). La definición de microempresas, pequeñas empresas y medianas y grandes empresas se basa en las ventas anuales.

⁹⁸ La definición de microempresas está basada en ventas anuales.

presentaron su metodología de cómo calcularon esta contribución. Según Nunura (2004: 22), en 1999 la contribución de las microempresas al PBI fue 18%. Los datos de Fernández-Maldonado Mujica y Gálvez León (2008: 124) muestran que cinco años después esta contribución no ha cambiado.⁹⁹

En su trabajo de 2007, García (2007b: 60) dice que todavía no existe una fuente estadística confiable para calcular la contribución de las microempresas al PBI. Por lo tanto, en su discusión sobre la contribución de las microempresas al PBI, García presenta su metodología para calcular esta contribución. En base a los datos sobre el empleo asalariado, el ingreso de los trabajadores asalariados y una estimación de la relación entre los salarios totales y el valor agregado, García cree que la contribución de las microempresas (de 2 a 9 personas empleadas) al PBI en 2006 varió entre 12.3 y 12.8%.

La posición hegemónica de las microempresas en la economía peruana corresponde con el número de microempresas exportadoras. La mayoría de las empresas exportadoras son microempresas. Sin embargo, al igual que en el caso de su contribución a las ventas anuales, la participación de estas corporaciones en el valor total de las exportaciones es insignificante. En la tabla 4.9 se presentan datos sobre las exportaciones totales según el tamaño de la empresa en el periodo 2011-2016.

⁹⁹ No está claro sobre qué base se considera a una empresa como una microempresa. El número mencionado por Fernández-Maldonado Mujica y Gálvez León se refiere a un documento elaborado por Oliva, Castillo y Benavides de 2002 titulado "Marco Macroeconómico Anual 2006-2009.

Tabla 4.9: Número de empresas exportadoras y el valor de las exportaciones totales según el tamaño de la empresa: 2011-2016¹⁰⁰

	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Número de empresas	Valor en millones de US\$	Número de empresas	Valor en millones de US\$	Número de empresas	Valor en millones de US\$	Número de empresas	Valor en millones de US\$	Número de empresas	Valor en millones de US\$	Número de empresas	Valor en millones de US\$
Microempresas	2,838	144	2,805	173	2,763	239	2,826	181	2,636	156	2,536	151
Pequeñas empresas	2,599	1,075	2,806	1,246	2,800	1,294	2,851	1,203	2,365	906	2,375	899
Empresas medianas	268	270	288	418	282	296	292	338	291	313	294	267
Empresas grandes	1,864	40,664	1,893	40,180	1,932	36,655	1,960	33,650	2,058	29,612	2,073	32,990
Total	7,569	42,153	7,792	42,017	7,777	38,483	7,929	35,371	7,350	30,986	7,278	34,307

Fuentes: Ministerio de la Producción (2012: 50-51; 2014: 36-37; 2017a: 152, 155; 2017b: 93-94).

¹⁰⁰ La definición de microempresas, pequeñas empresas y medianas y grandes empresas está basada en las ventas anuales de estas empresas.

4.6. Tercerización y subcontratación

Desde la década de 1980, la subcontratación y la tercerización han sido una de las estrategias principales de las empresas para reducir costos. Según Castillo Fernández y Sotelo Valencia (2013: 15), la “crisis estructural del sistema capitalista a mediados de la década de 1970 y la posterior reestructuración llevó a las empresas a externalizar algunas de sus tareas de gestión y producción a áreas y países con menores costos laborales y estándares, particularmente a los países con economías dependientes”. Sin embargo, según los datos de Cuadros Luque (2017: 72), en el Perú, la tercerización parece incluir solo un porcentaje muy bajo de la fuerza laboral registrada asalariada.

La subcontratación tiene que ver con la contratación de trabajadores que pertenecen a otras compañías,¹⁰¹ la tercerización (outsourcing en inglés) se refiere al hecho de que los trabajadores contratados se encuentran en otro lugar y/o en otra compañía, es decir, una empresa contrata a otra empresa para realizar algunas tareas productivas, financieras o de servicio afuera de su propia empresa. Debe recordarse, sin embargo, que “teóricamente las empresas recurren al *outsourcing* para concentrar sus esfuerzos en el mantenimiento y desarrollo de sus competencias básicas, liberándose del resto de actividades que van a ser realizadas por especialistas externos. No obstante, en la práctica, el motivo que lleva a las empresas a adoptar este sistema es el de conseguir la flexibilización de los recursos humanos de las empresas y un ahorro de costes a corto plazo, soslayando las rigideces que impone la legislación en muchos países” (FeSMC-UGT, 2016: 2).

Aunque la subcontratación y la tercerización se han convertido en una práctica generalizada de la empresa en la década de 1980, queremos enfatizar que esta práctica ya estaba en uso en el siglo XIX o, como afirman Castillo Fernández y Sotelo Valencia (2013: 15), “desde los inicios del capitalismo”. En su libro *El desarrollo del capitalismo en Rusia*, Lenin (1974: 366) describe el surgimiento de la fabricación capitalista en Rusia a fines del siglo XIX. La organización de la producción tiene un parecido notable con la organización actual de la producción en el Perú. El ejemplo más típico de fabricación capitalista fue la industria de fabricación de cofres. Lenin explicó que “su organización es la siguiente: unos cuantos grandes patrons, que tienen talleres con obreros asalariados, compran los materiales y en *parte* fabrican los artículos en su local, pero más que nada distribuyen las materias primas entre los pequeños talleres encargados de hacer determinadas piezas, luego las montan en

¹⁰¹ Otros lo llaman insourcing (Slavnic, 2009: 14).

sus talleres y cuando el baúl está rematado envían la mercancía al mercado. La división del trabajo... se emplea aquí en gran escala: la confección del baúl complete se divide en 10 o 12 operaciones, que se efectúan separadamente por los “kustares” encargados de hacer cada una de las partes. La industria se halla organizada a base de la agrupación de los obreros encargados de operaciones parciales a las órdenes del *capital*.¹⁰²

Las razones para la subcontratación y la tercerización tienen que ver con la reducción de costos. Los sueldos y salarios se transfieren a terceros como también las responsabilidades de beneficios sociales (Castillo Fernández y Sotelo Valencia, 2013: 22; Robles et al, 2001: 320, 326; Iranzo y De Paula Leite, 2006: 272-273). Los sueldos y salarios de los trabajadores subcontratados son incluso más bajos que los del personal de la compañía misma (Iranzo y De Paula Leite, 2006: 274).

La tercerización y la subcontratación también reducen los costos de infraestructura y de operación (Castillo Fernández y Sotelo Valencia, 2013: 17, 22), y permiten reemplazar a los trabajadores fijos “caros” con contratos indefinidos por personas con contratos fijos (FeSMC-UGT, 2016: 3). Además, el temor de que se subcontraten puestos de trabajo reduce las demandas salariales y las exigencias acerca de los mejoramientos de las condiciones de trabajo (Iranzo y De Paula Leite, 2006: 273-274, 278).

Otras razones para la tercerización y la subcontratación son las posibilidades de enfrentar las fluctuaciones en la producción. Cuando en un momento la demanda excede la capacidad de una empresa, la subcontratación proporciona una solución rápida al exceso de demanda. También los “problemas laborales”, los defectos técnicos y el hecho de que una empresa no tenga los conocimientos y las capacidades operativas (máquinas, etc.) para realizar ciertas actividades, podrían inducir a la subcontratación (Robles et al., 2001: 320-321, 325; Iranzo y De Paula Leite, 2006: 273). Además, el capital tendrá menos responsabilidades hacia el trabajo, ayuda a debilitar los sindicatos y se puede evadir la negociación colectiva (Iranzo y De Paula Leite, 2006: 273).

En el contexto de una estructura empresarial dominada por microempresas, la tercerización y la subcontratación son estrategias altamente lucrativas para aumentar las ganancias. Una feroz competencia de precios causada por la enorme cantidad de microempresas,¹⁰³ un excedente de trabajadores que ejercen una presión hacia abajo

¹⁰² Ver también Lenin (1974: 377-378, 391, 404-407).

¹⁰³ Según dos microempresarios en el emporio de Gamarra, sin embargo, no se compete con precios sino con calidad (ME1, entrevista, 16/03/2018; ME 2, entrevista, 16/03/2018). Una breve caminata en el mismo Gamarra nos dice que no es tan cierto lo que dice estos

sobre los sueldos y salarios, y una legislación laboral que intenta reducir los costos laborales de las microempresas,¹⁰⁴ proporcionan las condiciones básicas para la tercerización y la subcontratación. En Gamarra, un gran emporio en Lima, incluso, existe la práctica que los subcontratados subcontraten partes de su trabajo “encomendado” (Rivera, 2014: 247).

Castillo Fernández y Sotelo Valencia (2013) explican por qué América Latina es uno de los destinos más atractivos para la tercerización. “Gran parte de América Latina se caracteriza por leyes laborales débiles y flexibles. La clase trabajadora tiene poder limitado, y las leyes laborales a menudo permiten largas horas de trabajo, pocas limitaciones en la duración de los turnos, vacaciones cortas, rotación laboral fácil y condiciones de empleo y seguridad deficientes. Otros factores que hacen que los países de América Latina sean atractivos son la proximidad geográfica, la energía de bajo costo y las materias primas baratas y abundantes. El diferencial salarial no es el único factor para determinar las reubicaciones en el extranjero, pero es una de las variables principales. Según el estudio de Harris Interactive, las corporaciones norteamericanas utilizan los siguientes criterios para determinar la viabilidad para ubicar los procesos productivos en América Latina: costos laborales (69 por ciento), tecnología e infraestructura (49 por ciento), disponibilidad de mano de obra calificada (48 por ciento), estabilidad económica (44 por ciento), y dominio del idioma (41 por ciento).” (Castillo Fernández y Sotelo Valencia, 2013: 16).

microempresarios. Un microempresario en Comas, también como los de Gamarra operando en la industria de confección, dice que compete con precios y calidad (ME3, 27/12/2017). Robles et al. (2001: 132) afirman lo que decía este último microempresario.

¹⁰⁴ Para 2012, Cuadros Luque (2017: 76) ha elaborado una tabla muy esclarecedora sobre los costos laborales no asalariales según el número de personas empleadas. En el Perú, el tamaño de una empresa determina el régimen laboral que se aplica en este negocio. Para las microempresas (1-10 personas empleadas) y pequeñas empresas (10 a 20 personas empleadas), estos costos fueron del 5% y 29.1%, respectivamente. Para las empresas y organizaciones que entran en el régimen laboral general, estos costos ascendieron a 54,0%. ¿Por qué estas diferencias? Las microempresas no pagan, por ejemplo, el seguro de desempleo, las primas al final de año y el seguro de vida.

Apéndice 4.1. Stock de IED según sectores económicos: 1990-2016 (millones de US\$)

Tabla 1A: Stock de IED según sectores económicos: 1990-2003 (millones de US\$)

Año	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Minería	428,6	437,3	556,5	565,4	875,7	1,047,1	1,145,4	1,230,8	1,374,3	1,663,1	1,698,0	1,703,1	1,706,7	1,776,5
comunicaciones	0,0	0,0	0,0	0,1	2,003,1	2,005,1	2,006,7	2,024,8	2,098,7	2,354,1	4,587,6	4,366,8	4,669,3	4,697,4
finanzas	102,1	106,3	129,2	185,9	229,6	496,3	684,3	789,5	920,9	1,506,0	1,764,1	2,251,8	2,057,7	1,910,2
Energía	0,6	0,6	3,2	3,4	364,8	364,8	739,0	1,267,8	1,374,2	1,540,6	1,537,1	1,625,7	1,626,3	1,632,1
Industria	422,5	432,7	442,5	492,4	544,7	685,4	1,014,7	1,220,0	1,350,9	1,484,1	1,556,8	1,719,1	2,432,0	2,456,9
Comercio	216,1	224,5	228,9	243,6	272,6	281,4	400,0	470,0	576,1	587,2	625,2	646,5	645,2	645,6
Petróleo	58,8	58,8	58,9	59,0	59,0	60,8	94,5	97,9	97,9	97,9	97,9	157,9	207,9	207,9
Servicios	37,9	39,0	39,2	39,7	41,5	44,7	57,4	73,3	97,8	132,5	155,7	303,0	349,3	366,4
Construcción	2,1	2,1	2,4	3,7	4,5	14,4	30,6	32,5	44,5	55,9	60,2	70,6	70,6	81,4
Transporte	5,3	5,5	5,0	8,4	8,9	10,3	10,6	16,9	81,6	16,8	27,8	40,8	133,5	246,9
Pesca	3,3	3,2	3,2	4,2	4,7	4,7	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
Turismo	10,3	10,3	12,4	12,4	18,6	25,6	35,6	36,2	41,8	58,4	58,4	58,4	58,4	62,1
Agricultura	4,2	4,2	4,8	4,8	4,8	7,7	7,2	7,7	26,2	42,1	44,4	44,4	44,4	44,4
Vivienda	5,8	5,8	5,8	6,8	7,0	7,2	7,3	10,5	10,9	13,2	13,4	24,1	23,3	23,7
Silvicultura	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2

Fuente: <https://www.proinversion.gob.pe/modulos/LAN/landing.aspx?are=0&pfl=1&lan=10&tit=institucional-popup> (consultado 01/10/2018).

Tabla 1B: Stock IED según sectores económicos: 2004-2016 (millones de US\$)

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Minería	2,016,3	2,069,2	2,650,8	2,747,7	3,204,0	4,126,3	5,028,4	5,391,0	5,611,7	5,592,0	5,637,7	5,648,1	5,648,1
Comunicaciones	4,310,3	3,687,8	3,679,6	3,751,1	3,651,9	3,699,6	3,788,6	3,808,0	3,932,4	4,569,2	4,569,2	5,119,2	5,324,2
Finanzas	1,967,5	2,300,3	2,498,6	2,564,9	3,614,6	3,736,4	3,895,5	4,081,8	4,213,5	4,257,3	4,297,9	4,695,2	4,695,2
Energía	1,647,8	1,647,8	1,664,2	1,673,0	1,831,8	2,189,6	2,458,9	2,521,4	2,630,2	3,078,5	3,287,1	3,377,3	3,444,8
Industria	2,375,3	2,297,6	2,792,1	2,811,2	2,925,2	3,061,3	3,095,4	3,108,1	3,126,8	3,169,4	3,218,0	3,218,5	3,218,9
Comercio	667,3	665,3	701,3	710,5	725,8	756,0	786,9	794,5	795,8	796,8	800,8	803,0	850,9
Petróleo	207,9	207,9	207,9	233,2	394,4	416,0	637,8	657,8	679,7	679,7	679,7	679,7	679,7
Servicios	373,2	384,9	395,7	420,7	444,9	554,9	647,2	654,7	658,4	673,5	671,9	671,6	671,6
Construcción	86,1	95,2	124,2	163,9	204,7	224,9	329,1	329,1	360,4	372,6	381,5	382,5	382,6
Transporte	248,4	265,2	265,2	265,2	302,9	322,9	331,3	360,2	361,9	366,4	364,5	364,5	386,2
Pesca	10,0	14,5	133,0	163,0	163,0	163,0	163,0	163,0	163,0	163,0	163,0	163,0	163,0
Turismo	62,1	63,2	63,4	63,5	63,8	72,3	76,6	76,6	81,6	83,1	83,1	83,1	83,1
Agricultura	44,4	44,4	44,4	44,8	45,7	45,7	45,7	45,7	45,7	45,7	69,8	69,8	82,9
Vivienda	24,8	25,1	25,7	25,7	26,8	28,3	29,8	32,7	32,7	32,7	32,7	46,9	46,9
Silvicultura	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2

Fuente: <https://www.proinversion.gob.pe/modulos/LAN/landing.aspx?are=0&pfl=1&lan=10&tit=institucional-popup> (consultado 01/10/2018).

Apéndice 4.2: Distribución de empresas privadas (limitada responsabilidad y personas naturales) según actividades económicas: 2012-2016

En las siguientes tablas solo se resumen las microempresas, pequeñas empresas y empresas medianas y grandes que se consideran compañías de responsabilidad limitada o personas naturales.¹⁰⁵ El tamaño se mide en base a las ventas anuales. Las microempresas son negocios cuyas ventas no pasan el valor de 577,000 soles.

Tabla 4.1A: Distribución de empresas privadas (limitada responsabilidad y personas naturales) según actividades económicas: 2012

	Microempresas	Pequeñas empresas	Medianas y grandes empresas	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	24,014	1,392	257	25,663
Explotación de minas y canteras	6,916	404	192	7,512
Industrias manufactureras	121,434	4,292	1,404	127,130
Electricidad, gas y agua	2,591	160	82	2,833
Construcción	25,266	2,451	394	28,111
Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas	681,877	15,561	2,667	700,105
Transporte y almacenamiento	58,858	3,176	482	62,516
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	120,172	1,407	123	121,702
Información y comunicaciones	45,831	814	141	46,786
Servicios profesionales, técnicos y de apoyo	124,071	4,788	713	129.572

¹⁰⁵ Las sociedades de responsabilidad limitada y las personas naturales constituyen la principal forma judicial de organización de las empresas peruanas. En 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, respectivamente 85,5%, 85,9%, 86,8%, 87,5% y 87,1% del total de las empresas privadas fueron compañías de responsabilidad limitada y personas naturales.

empresarial				
Otros servicios*	146,395	3,495	615	15,505

Fuente: INEI (2013a: 82, 84, 86, 90, 92, 94).

* Incluye financieras, seguros, inmobiliarias, administración pública, enseñanza, salud, artísticas, entretenimiento y otros servicios.

Tabla 4.1B: Distribución de empresas privadas (limitada responsabilidad y personas naturales) según actividades económicas: 2013

	Microempresas	Pequeñas empresas	Medianas y grandes empresas	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	24,745	1,531	328	26,604
Explotación de minas y canteras	6,711	459	237	7,407
Industrias manufactureras	128,113	5,136	1,75	134,724
Electricidad, gas y agua	2,773	153	76	3,002
Construcción	25,675	3,006	560	29,241
Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas	737,674	17,974	3,066	75,8714
Transporte y almacenamiento	63,815	4,318	568	68,701
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	133,318	1,726	146	135,190
Información y comunicaciones	45,987	974	171	47132
Servicios profesionales, técnicos y de apoyo empresarial	134,951	5,900	864	141,715
Otros servicios*	165,534	4,112	688	170,334

Fuente: INEI (2014b: 82, 84, 86, 90, 92, 94).

* Incluye financieras, seguros, inmobiliarias, administración pública, enseñanza, salud, artísticas, entretenimiento y otros servicios.

Tabla 4.1C: Distribución de empresas privadas (limitada responsabilidad y personas naturales) según actividades económicas: 2014

	Microempresas	Pequeñas empresas	Medianas y grandes empresas	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	25,381	1,672	313	27,366
Explotación de minas y canteras	12,438	601	238	13,277
Industrias manufactureras	132,319	5,487	1,497	139,303
Electricidad, gas y agua	2,850	199	83	3,132
Construcción	25,837	3,380	577	29,794
Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas	789,097	19,364	3,118	811,579
Transporte y almacenamiento	67,288	4,512	573	72,373
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	145,435	1,830	154	147,419
Información y comunicaciones	46,791	1,087	180	48,058
Servicios profesionales, técnicos y de apoyo empresarial	142,113	6,552	887	149,552
Otros servicios*	172,935	4,419	713	178,067

Fuente INEI (2016a: 84, 87, 89, 93, 95, 97).

* Incluye financieras, seguros, inmobiliarias, administración pública, enseñanza, salud, artísticas, entretenimiento y otros servicios.

Tabla 4.1D: Distribución de empresas privadas (limitada responsabilidad y personas naturales) según actividades económicas: 2015

	Microempresas	Pequeñas empresas	Medianas y grandes empresas	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	25,391	1,957	346	27,694
Explotación de minas y canteras	8,996	697	264	9,957
Industrias manufactureras	138,651	5,990	1,536	146,177
Electricidad, gas y agua	2,851	235	92	3,178
Construcción	27,784	4,669	680	33,133
Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas	839,585	21,538	3,406	864,529
Transporte y almacenamiento	73,324	5,398	635	79,357
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	159,342	2,106	163	161,611
Información y comunicaciones	47,485	1,363	199	49,047
Servicios profesionales, técnicos y de apoyo empresarial	172,661	8,316	1,044	182,021
Otros servicios*	223,636	5,534	851	230,021

Fuente: INEI (2016a: 84, 87, 89, 93, 95, 97).

* Incluye financieras, seguros, inmobiliarias, administración pública, enseñanza, salud, artísticas, entretenimiento y otros servicios.

Tabla 4.1E: Distribución de empresas privadas (limitada responsabilidad y personas naturales) según actividades económicas: 2016

	Microempresas	Pequeñas empresas	Medianas y grandes empresas	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	25,368	1,968	370	27,706
Explotación de minas y canteras	8,075	728	332	9,135
Industrias manufactureras	142,604	6,205	1,577	150,386
Electricidad, gas y agua	2,849	247	103	3,199
Construcción	29,754	3,933	648	34,335
Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas	865,909	22,623	3,571	892,103
Transporte y almacenamiento	80,557	6,058	725	87,340
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	171,399	2,416	198	174,013
Información y comunicaciones	44,380	1,505	266	46,151
Servicios profesionales, técnicos y de apoyo empresarial	174,933	8,345	1,075	184,353
Otros servicios*	234,872	5,696	877	241,445

Fuente: INEI (2017: 74, 76, 78, 81, 82, 83).

* Incluye financieras, seguros, inmobiliarias, administración pública, enseñanza, salud, artísticas, entretenimiento y otros servicios.

Capítulo 5. La economía capitalista de subsistencia

La economía peruana depende, para su crecimiento, de la exportación de sus recursos minerales. Esta dependencia se deriva del rol del país en la división internacional del trabajo y está claramente demostrada en su estructura de exportación. El principal sector económico del país son los servicios no transables. La contribución del sector manufacturero al PBI es limitada. La mayoría absoluta de las empresas peruanas son microempresas. Como vimos en el capítulo anterior, su contribución a la producción nacional total es pequeña.

La dependencia del país de sus recursos minerales, una estructura económica que está compuesta principalmente por sectores no transables y una estructura empresarial dominada por microempresas, hace que el progreso económico duradero sea muy difícil. Varios autores han explicado que los modelos de desarrollo extractivo no garantizan un progreso duradero y estructural (Prebisch, 1949; Lewis, 1955; Rostow, 1961; Furtado, 1980; Gudynas, 2011). Economistas peruanos como Jiménez (2010), Dancourt (2016) y Gonzales de Olarte (2007) consideran la industrialización, la diversificación del aparato productivo del país, el retorno del papel del Estado en la economía (aumento de las inversiones públicas, redistribución del ingreso, etc.) y el desarrollo del mercado interno, entre otros, cruciales para el desarrollo económico.

En el corto plazo es muy difícil transformar estructuralmente la economía peruana. Creemos que el surgimiento de una economía capitalista de subsistencia (ECS) en el Perú impide la implementación exitosa de un proceso que haría el país menos dependiente de sus recursos naturales y el inicio de un camino de desarrollo basado en una mayor producción de valor agregado. La ECS se define como una economía de microempresas caracterizada por bajos niveles de productividad y expresada en una remuneración al nivel o cerca (abajo o arriba) del nivel del sueldo mínimo.¹⁰⁶

El hecho de que el concepto de ECS es nuevo, el objetivo de este capítulo no solo es explicar en qué consiste la ECS, sino también examinar las causas estructurales y coyunturales que han contribuido a su surgimiento en el Perú. Además, se estudia como la aparente dualidad de la economía peruana, es decir, la existencia de una ECS y lo que denominamos una economía avanzada, refuerza esta misma

¹⁰⁶ Para obtener información sobre los niveles de remuneración, consulte <http://series.inei.gob.pe:8080/sirtod-series/> y www.mintra.gob.pe. Véase para la relación entre trabajo-ingreso y productividad, Saavedra (1999: 36-37). Sobre las diferencias de productividad dentro de la economía peruana y entre compañías de diferentes tamaños según el número de personas empleadas, véase Gonzales de Olarte (2016: 274-275); Cavero (2017: 38-39); Díaz (2014: 197-198).

dualidad. El cuarto objetivo es demostrar cómo la disminuida presencia del Estado en la economía y el interés del Estado en la continuidad del actual modelo económico contribuye a que la ECS se permanezca.

Este capítulo está organizado en siete secciones. En las secciones 5.1 y 5.2 examinamos el papel del país en la división internacional del trabajo y la estructura económica. La sección 5.3 está dedicada a las razones por el surgimiento de la ECS y sus características, y en la sección 5.4 estudiamos la relación entre la economía avanzada y la ECS. La sección 5.5 trata el tema de trabajo en la ECS y la sección 5.6 el mercado interno. Finalmente, en la sección 5.7 se revisa el rol del Estado peruano en la continuidad de la aparente división del país en una economía avanzada y una ECS.

5.1. El rol del Perú en la división internacional del trabajo y la estructura empresarial

El Perú es uno de esos países que posee abundantes recursos minerales. El papel del país en la división internacional del trabajo es proporcionar las materias primas para el desarrollo económico en los países capitalistas avanzados y China, entre otros. Por lo tanto, no es sorprendente que, por ejemplo, la minería ha sido históricamente un asunto extranjero (Fitzgerald, 1981: 154, 157; Torres Cuzcano, 2013: 38; Grupo Propuesta 2014: 10). En los años comprendidos entre 1980 y 2015, según datos del Banco Central de Reserva del Perú, la participación de los productos mineros en el valor total de las exportaciones fue entre 50 y 60%.

La función del Perú en el mundo capitalista globalizado no es una consecuencia de su posesión de abundantes materias primas necesarias para el desarrollo capitalista en el Norte Global,¹⁰⁷ sino el resultado histórico de que su desarrollo (capitalista) ha sido cortado por la explotación y opresión colonial. El país entró en la arena capitalista mundial sin haber desarrollado capitalistamente sus propias fuerzas y procesos productivos, y se sometió a las necesidades del hoy

¹⁰⁷ El Norte Global consiste en aquellos países que solían llamarse países capitalistas avanzados. Estos países forman parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Sin embargo, no todos los países miembros de la OCDE son naciones capitalistas avanzadas. Aunque China no se considera un país capitalista avanzado y no pertenece a la OCDE, debido a su poder económico lo consideramos como parte del Norte Global.

denominado Norte Global (Frank, 1971; Mandel, 1975: 76; Yepes del Castillo, 1972: 32-33; Emmanuel, 1976: 24; Baran 1964: 167; Cypher y Dietz 2009: 89).¹⁰⁸

La función del país en el mundo capitalista globalizado se traduce en un modelo económico basado en la exportación de sus recursos minerales. Este modelo fue introducido en la década de 1990 durante el régimen de Alberto Fujimori.

El papel del Perú en la economía mundial capitalista como proveedor de materias primas para el desarrollo económico en el Norte Global, ha hecho que el país sea extremadamente vulnerable a las recesiones internacionales. Una depresión económica en los países capitalistas avanzados y China reduce la demanda y los precios de los recursos minerales del Perú, lo que provoca la disminución de las tasas de crecimiento económico. Dancourt (2016) sostiene que el alto crecimiento económico en el Perú está relacionado con los altos precios de los *commodities*. Las recesiones están conectadas con bajos precios de los *commodities* (Dancourt 2016). Gonzales de Olarte (1986) demuestra que las crisis a corto plazo que tuvieron lugar en el Perú en el período 1948-1985, han sido “provocadas” por la reducción de los valores de exportación del país. La recuperación económica estuvo, en términos generales, ligada, entre otros, con la mejora de los precios internacionales de cobre, zinc, plata, etc.¹⁰⁹

La relación entre el papel del país en la división internacional del trabajo y los flujos internacionales de capital se refleja en la parte superior de la estructura empresarial del país. Como hemos visto en el capítulo 4, las principales empresas que operan en el país son empresas extractivistas. Además, mientras que en la década de 1990 las cinco principales corporaciones que funcionaron en el Perú eran nativas, desde el 2000 el capital extranjero domina el ranking de las cinco principales empresas del país.

¹⁰⁸ Dos Santos (1986: 304): “Sin embargo, estas economías, precisamente porque vivían para exportar y no creaban por ello un mercado interno (ya que el grueso de su ingreso provenía de exportación y, por tanto, servía de mercado de la producción manufacturera externa y no de la nacional como veremos en otros capítulos), no lograron constituirse en una economía capitalista mercantil como en parte de la Europa de la época, sino en una economía servil que se desarrolla en el marco colonial exportador. El régimen exportador favorecía la existencia de una economía natural o de autoconsumo, al lado de la exportadora, y no creaba importantes efectos secundarios, particularmente en el sector manufacturero; no permitía ni estimulaba el pleno desarrollo de las relaciones capitalistas de producción apoyándose por el contrario en formas serviles o esclavistas del trabajo.”

¹⁰⁹ Ver sobre el papel histórico de la minería en la economía peruana, Seminario (2016: 250-253).

5.2. La estructura económica del Perú

En los años 1980 a 2015, la contribución del sector manufacturero al PBI fue pequeña e incluso descendió. Esto, sin embargo, no es un fenómeno peruano particular. En Colombia, Bolivia y Brasil, por ejemplo, existe el mismo problema. Todos estos países dependen, en gran parte, de sus recursos naturales. También en Malta, los Países Bajos, Nueva Zelanda y los Estados Unidos, entre otros países, la contribución del sector manufacturero es relativamente baja (World Bank, 2016: 108). Lo que marca la diferencia entre estos dos conjuntos de países es el hecho de que las naciones del Norte Global compensan en gran medida la contribución limitada de su sector manufacturero con la producción de servicios transables. En la tabla 5.1 se presenta la composición del PBI según sectores económicos en el periodo 1980-2015.

Tabla 5.1: Composición del PBI según sectores económicos: 1980-2015 (en precios de 2007)

Sectores económicos	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
Agricultura y ganadería	4,7%	5,4%	6,2%	6,1%	7,0%	6,2%	5,7%	5,3%
Pesca	0,2%	0,4%	0,6%	0,6%	0,8%	0,8%	0,5%	0,4%
Minería	18,0%	17,4%	13,2%	11,5%	13,2%	15,8%	13,3%	12,4%
Manufactura	17,7%	15,9%	16,2%	16,5%	15,7%	16,3%	15,5%	13,5%
Electricidad y agua	1,0%	1,0%	1,4%	1,4%	1,7%	1,7%	1,7%	1,8%
Construcción	3,6%	2,9%	3,8%	5,5%	4,6%	4,4%	6,3%	6,2%
Comercio	10,6%	9,5%	9,8%	10,4%	10,0%	9,6%	10,6%	11,2%
Servicios (incluyendo los pagos para los derechos de importación y los impuestos)	44,1%	47,4%	48,8%	47,9%	47,1%	45,2%	46,5%	49,2%

Fuente: <http://www.bcrp.gob.pe/estadisticas/cuadros-anuales-historicos.html>
(consultado 12/12/2016).

Los servicios que se producen en el Perú son principalmente servicios no transables. Por lo tanto, la cuenta de servicios de la balanza de pagos del país muestra un déficit estructural. Este desequilibrio externo expresa la particularidad de la producción capitalista en el Perú (Figuroa 1986). El predominio de los sectores no transables (electricidad y agua, construcción, comercio y la mayoría de los servicios)

en el PBI demuestra que la producción no se centra en bienes y servicios exportables de alto valor agregado.

La relación entre la división internacional del trabajo y la estructura económica del Perú está fortalecida por los movimientos internacionales de capital. No solo estos movimientos resultan en el rol particular del país en la división internacional del trabajo, sino que esta división internacional del trabajo en sí ayuda a configurar, por su parte, las particularidades de estos flujos de capital. Los flujos de inversión extranjera directa (IED) revelan que el capital internacional se interesa principalmente por los sectores de la minería, los hidrocarburos y las telecomunicaciones.¹¹⁰ Se ha argumentado que los flujos de capital hacia los países subdesarrollados se especializan en la producción para el mercado mundial o establecen la infraestructura para esta producción (Mandel, 1975: 77).

5.3. El surgimiento de la economía capitalista de subsistencia y sus características

En la década de ochenta surgió la que denominamos una ECS. Es decir, consideramos que desde estos años la economía peruana está dividida en una economía avanzada al servicio de las grandes corporaciones privada —especialmente de las empresas transnacionales en el sector extractivo— y una ECS.¹¹¹

El surgimiento de la ECS es producto de la división internacional del trabajo que provocó que una parte de la economía peruana se ligara fuertemente al desarrollo capitalista mundial en general y al capital internacional en particular. Es decir, la división internacional de trabajo proporcionó la base estructural para el ascenso de la ECS. Las crisis económicas y la búsqueda de formas de aliviar las dificultades sociales y económicas individuales en los años ochenta,¹¹² y la reestructuración de las empresas en los años ochenta y noventa en el contexto de una ausencia total de un sistema de seguridad social, contribuyeron a su aparición en el Perú.

¹¹⁰ Cabe mencionar que en los años 1980 a 2016 la industria ocupó el quinto lugar en el ranking del saldo de IED del país. La minería, comunicación, finanzas y energía ocuparon los puestos uno a cuatro en esta lista. Fuente: <http://www.proinversion.gob.pe/modulos/LAN/landing.aspx?are=0&pfl=1&lan=10&tit=proinversi%C3%B3n-institucional> (consultado 13/10/2018).

¹¹¹ Debe subrayarse que el capital internacional forma parte de la economía avanzada. Véase para un análisis comparativo de lo que hemos denominado una ECS, Jiménez (2012: 63-64). Este autor llama a esta economía, siguiendo el trabajo de Matos Mar *Perú, Estado desbordado*, “Otro Perú”.

¹¹² En el período 1988-1990, el Perú enfrentó una de las crisis económicas más severas en su historia contemporánea. Estos años se caracterizaron por un crecimiento económico real negativo, hiperinflación, un subempleo vertiginoso y una enorme reducción de los salarios reales. Ver sobre esta historia Parodi Trece (2010); Crabtree (2005); Reyna (2000).

La economía avanzada como la ECS son economías capitalistas. Esto significa que la producción se basa en la propiedad privada de los medios de producción y es impulsada por las ganancias. Ambas sub-economías están monetarizadas y el mercado es el principal mecanismo de distribución.

La división entre la economía avanzada y la ECS no se reduce a un sector en particular. Es un hecho de que todos los sectores económicos están divididos en una economía avanzada y una ECS (INEI 2013a; 2014; 2016; 2017).

Las personas que trabajan en la economía avanzada o la ECS tienen que vender su fuerza laboral o los frutos de su trabajo. En ambas economías, los individuos son asalariados, trabajan en base de un sueldo o salario, son autoempleados y/o reciben otro tipo de remuneración (incluyendo en especies). Sin embargo, en contraste con la economía avanzada, en la ECS las personas viven en niveles de subsistencia.

La ECS no es una versión moderna de lo que se conoce como una economía de subsistencia. Aunque el superávit económico es mínimo y las actividades económicas empleadas están destinadas a la reproducción de la supervivencia, es decir, las empresas de la ECS no tienden a reproducirse a mayor escala, la ECS se reproduce a través del mercado y en relación con la economía avanzada. La ECS es parte integral de la economía peruana en su conjunto.

El Perú no es una economía dual en la que dos sub-economías están económica y socialmente separadas entre sí y tienen modos de operación estructuralmente diferentes. A pesar de que las diferencias tecnológicas, las diferencias en el desarrollo del capital humano y la diferenciación de la estructura del mercado apuntan a dos sub-economías independientes, la supuesta naturaleza dual de la economía peruana no significa que estén funcionalmente separadas entre sí para la producción de valor. Perú puede manifestarse como una economía dual, pero es esencialmente un todo, orgánicamente unificado, ya que ambas economías están íntimamente ligadas y se necesitan mutuamente para la producción y la reproducción.

Las empresas en la ECS son emprendimientos que, en general, no invierten en capital humano ni en desarrollo tecnológico. En términos marxistas, la producción de la plusvalía absoluta domina sobre la producción de la plusvalía relativa. Las ganancias parecen ser demasiado bajas para invertir en máquinas y tecnología, y los bajos costos salariales no incentivan a estas empresas a reemplazar a los trabajadores¹¹³

¹¹³ Donde en este capítulo se habla sobre trabajadores se debe leer trabajadores y empleados.

por maquinaria.¹¹⁴ Como es de esperar, la IED no está dirigida a las empresas en la ECS.

La ECS no es lo mismo que el sector informal. Sin embargo, la mayor parte de la economía informal se encuentra en la ECS. Además, un país cuya economía está dividida en una economía avanzada y en una ECS, a menudo también se caracteriza como una sociedad con un gran sector informal.¹¹⁵

5.4. La relación entre la economía avanzada y la ECS

La relación entre la economía avanzada y la ECS parece similar a la relación entre los países capitalistas avanzados y las naciones en la periferia del desarrollo capitalista mundial, y la relación entre las metrópolis nacionales y los satélites dentro de un país subdesarrollado. En su trabajo “El desarrollo del subdesarrollo”, Frank (1966: 20) dice lo siguiente: “Del mismo modo que la capital colonial y nacional, y su sector exportador, se convierte en satélite de las metrópolis ibéricas (y posteriormente de otras) del sistema económico mundial, dicho satélite se convierte, a su vez, en metrópolis colonial, primero, y nacional, después, con relación al sector productivo y a la población del interior. Además, las capitales provinciales, que son a su vez satélites de la metrópolis nacional y, a través de esta, de las metrópolis mundiales, son a su vez centros provinciales alrededor de los cuales giran los satélites locales. Por lo tanto, toda una cadena de constelaciones de metrópolis y satélites relaciona todas las partes del conjunto del sistema, desde su centro metropolitana en Europa o en los Estados Unidos hasta el punto más alejado del campo o de la selva latinoamericana.”

Esta relación de dominación y de dependencia se expresa en la funcionalidad de la ECS para el desarrollo de la economía avanzada. Ciertas tareas productivas se subcontratan a empresas que operan en la ECS para reducir costos en la economía avanzada. Es un proveedor clave de mano de obra y de materiales (a bajo costos) para la economía avanzada como también de los bienes y servicios necesarios para la reproducción de la fuerza laboral en la economía avanzada. Como produce estos

¹¹⁴ Emmanuel (1979: 171): “Desde el punto de vista de la rentabilidad capitalista —que sólo toma en cuenta la parte pagada del trabajo—, el bajo costo de la mano de obra vuelve antieconómico el aumento relativo del capital fijo que implicaría la adopción de técnicas superiores y procedimientos tendientes a economizar el trabajo humano.”

¹¹⁵ En 2015, alrededor del 70 al 75% del PEA fueron trabajadores informales, en “Empleo informal afecta a 3 de cada 4 peruanos”, en <http://diariouno.pe/2015/11/27/empleo-informal-afecta-a-3-de-cada-4-peruanos/> (consultado 13/10/2018). Véase también “Informalidad laboral en el país llega hasta el 72,8%”, en <https://larepublica.pe/politica/887036-informalidad-laboral-en-el-pais-llega-hasta-el-728> (consultado 23 de julio de 2018).

productos a bajos costos, esta producción ayuda a reducir los gastos de mano de obra en esta economía.

La idoneidad de la ECS para la economía avanzada puede compararse con la idoneidad de los trabajadores informales para la acumulación de capital en los sectores formales e informales de la economía.¹¹⁶ El uso de trabajadores informales es muy rentable para las empresas en el sector formal e informal. Los trabajadores informales pueden ser empleados para reducir las demandas salariales de los trabajadores formales y para introducir medidas con el objetivo de aumentar la productividad y la intensidad del trabajo de los trabajadores formales. Los propios trabajadores informales también son fuentes de rentabilidad debido a las siguientes razones: (i) los salarios en el sector informal son más bajos que los salarios brutos en el sector formal; (ii) la ausencia de derechos laborales y de representantes sindicales hacen que las tasas de explotación en el sector informal sean más altas que en el sector formal; y (iii) la inseguridad económica de los trabajadores en el sector informal hace que sea mucho más fácil aumentar la intensidad del trabajo. Además, Gamero y Humala (2002: 72) señalan que, como resultado de los menores costos totales de producción causados por el trabajo informal, los salarios de los trabajadores formales podrían bajar ya que los costos de reproducción de estos trabajadores formales han sido reducidos.

La existencia de una amplia gama de pequeñas empresas informales es funcional para las corporaciones formales, ya que estas empresas suministran las corporaciones formales a un costo menor que otras compañías formales y realizan tareas al servicio de empresas formalmente establecidas a un costo menor que otros negocios formales (en términos de costos de mano de obra, costos de mantenimiento de maquinaria y equipo, etc.). La integración horizontal y vertical de negocios formales e informales queda demostrada por todo el conjunto de relaciones de subcontratación que existen entre estas empresas (Semana Económica 1982: 6-7; Grompone 1991: 81-82; Kolko 1988: 316-317; Mukherjee, 2016: 22-23).

¹¹⁶ Según un trabajador informal en Gamarra, los trabajadores informales quieren mantenerse en la informalidad porque reciben más dinero. Según ellos, es más barato arreglar asuntos relacionados a la cuestión de salud y de pensiones por uno mismo (G1, entrevista, 29/03/2018). Un microempresario mencionó el mismo argumento (ME1, entrevista, 16/03/2018).

5.5. La fuerza laboral en la ECS

Las personas que están empleadas en la ECS reciben una remuneración que parece no ser suficiente para la reproducción de su fuerza laboral. Esto es lo que se llama sobreexplotación (Marini 1985). Aunque no se dispone de información precisa sobre los costos de reproducción de la fuerza de trabajo, en base a los datos sobre la línea de pobreza se puede concluir que un gran número de personas en la ECS está sobreexplotado.

En 2016, la línea de pobreza (la canasta de alimentos básicos) para una familia de cuatro personas fue US\$ 388 (US\$ 97 para cada persona).¹¹⁷ El sueldo mínimo nominal fue US\$ 266. Si bien el sueldo mínimo nominal es suficiente para financiar la canasta mensual de alimentos básicos de una persona, este sueldo no resulta ser suficiente para reproducir su fuerza laboral porque no llega a cubrir los gastos de alquiler de vivienda, electricidad, gas, agua, transporte y educación, entre otros. El hecho de que alrededor del 70% de la población trabajadora peruana es informal y de la cual, suponemos, la mayoría gana un sueldo inferior al sueldo mínimo nominal, también podría indicar que un gran número de personas está sobreexplotado.¹¹⁸

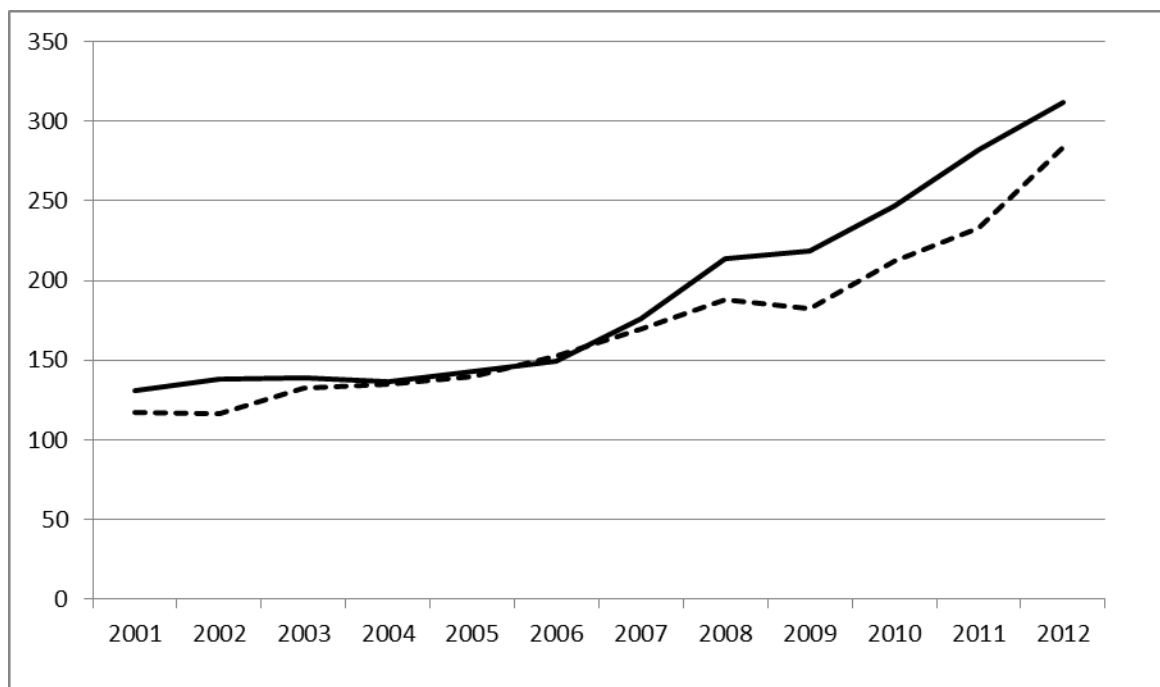
Como hemos visto en las tablas 5.2 y 53, la gran mayoría de la PEA está empleada en empresas de 1 a 9 trabajadores. Las personas que trabajan en estos emprendimientos ganan, según los datos del INEI, un sueldo o sueldo alrededor del nivel del sueldo mínimo nominal. En el gráfico 1, el nivel salarial mínimo nominal se compara con la remuneración nominal promedio de las personas que trabajan en empresas que emplean de 1 a 10 personas.¹¹⁹

¹¹⁷ Fuente: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-264-mil-personas-dejaron-de-ser-pobres-entre-los-anos-2015-y-2016-9710/> (consultado 26/07/2018). Las tasas de US\$ se basan en una tasa de cambio nominal promedio para 2016 de 3,38 soles.

¹¹⁸ Fuente: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-empleo-informal-en-el-peru-disminuyo-en-39-puntos-porcentuales-9142/> (consultado 21/07/2018)

¹¹⁹ Solo hay datos disponibles hasta 2012. Según García (2007b: 12), en 2006 60% de los asalariados en microempresas, definido como empresas que emplean 2 a 9 personas, recibieron una remuneración menor que el sueldo mínimo. En promedio, sus ingresos fueron menos que la mitad del sueldo mínimo.

Gráfico 5.1: Sueldo mínimo nominal y remuneración nominal promedio de las personas que trabajan en empresas que emplean de 1 a 10 personas: 2001-2012 (en US\$)



Fuentes: <http://series.inei.gob.pe:8080/sirtod-series/> and www.mintra.gob.pe (consultado 06/08/2017).

Línea ininterrumpida: remuneración nominal promedio.

Línea discontinua: nivel de sueldo mínimo nominal.

La sobreexplotación en los países periféricos del desarrollo capitalista mundial está condicionada por el papel de estos países en la división internacional del trabajo. Como son esencialmente proveedores de las materias primas para el desarrollo capitalista en el Norte Global, grandes industrias que producen altos niveles de valor agregado no parecen ser necesarias. Según Gonzales de Olarte (2016: 208), la estructura de la economía peruana se caracteriza por tener una “relativa baja capacidad de generar valor agregado”.

La sobreexplotación solo se convierte en realidad en circunstancias específicas. En el caso del Perú, la sobreexplotación es una realidad para la mayoría de la población trabajadora debido a (i) la debilidad del movimiento laboral; (ii) la enorme cantidad de trabajadores poco calificados que compiten entre sí por pequeños

trabajos temporales;¹²⁰ y, (iii) la ferocidad de la competencia de precios entre la gran cantidad de microempresas.¹²¹ Además, aunque las personas sobreexplotados producen para “su propio mercado” y para el mercado de la economía avanzada, esto no impide que “sus empresas” paguen sueldos por debajo de los costos de la reproducción de su fuerza de trabajo. Este problema se “resuelve” por el sistema de crédito y por el hecho de compartir el hogar con otras personas, entre otras medidas.

5.6. El mercado interno peruano y la ECS

La ECS comprende procesos de producción específicos y mercados propios. La segmentación del mercado laboral está acompañada por la segmentación de los mercados de consumo. Los trabajadores sobreexplotados no solo contribuyen a un aumento de las ganancias empresariales en general, sino también ayudan a la creación de un mercado de mercancías de una calidad relativamente baja. Esto nos lleva al mercado interno peruano.

El tamaño y la estructura del mercado interno están determinados por el ingreso per cápita. Las diferencias de ingresos forman la base para la segmentación de los mercados de consumo. Estas diferencias han provocado que el mercado interno peruano pueda dividirse en mercados para la economía avanzada y mercados que pertenecen a la ECS. Lo que se podría denominar el mercado avanzado abarca el mercado externo y los mercados nacionales de alta calidad y/o de remuneración relativamente alta. Las microempresas no solo se relacionan con los procesos de producción y los mercados en la economía avanzada, sino que también producen para sus propios mercados de bajos ingresos. Los bienes y servicios que se brindan en estos mercados son de calidad relativamente baja (Robles et al., 2001: 121, 134-135) y ayudan a mantener la reproducción de la fuerza de trabajo en la ECS a bajo costo, como vestimenta, muebles, transporte y alimentos.

El mercado interno peruano, en su conjunto, es muy pequeño. La gran mayoría de la PEA trabaja en microempresas y gana un sueldo o sueldo igual o cercano (inferior o superior) al nivel del sueldo mínimo nominal. De acuerdo con nuestras estimaciones, en el período 2007-2015 el ingreso real promedio per cápita fue

¹²⁰ Según las encuestas de hogares de 2013, solo el 20,1% de la PEA ocupada había recibido educación superior (Cuadros Luque, 2017: 44). Parece que no ha cambiado mucho cuando revisamos los datos de los años anteriores. En 1998, 2002 y 2007, respectivamente 20,4%, 20% y 23,4% de la fuerza laboral ocupada había tenido educación superior (Banco Mundial, 2010: 31).

¹²¹ En 2016, el INEI registró 2.116.973 empresas privadas. El 95% de estos negocios fueron microempresas (INEI 2016: 9).

alrededor de un 25% más alto que el nivel del sueldo mínimo nominal (INEI, 2016: 23; INEI, 2013b: 19).¹²²

Otro indicador del pequeño tamaño del mercado interno es la tasa de subempleo. En la tabla 5.3, se presentan los datos sobre la tasa general de subempleo y, más específicamente, el subempleo basado en el ingreso en los años entre 2001 y 2016.

Tabla 5.3: Tasas de subempleo totales y subempleo basado en ingresos: 2001-2016 (como porcentaje de la PEA)

Año	Tasa de subempleo total	Tasa de subempleo basada en ingresos
2001	65,2%	54,0%
2002	64,2%	54,6%
2003	64,4%	55,4%
2004	72,5%	65,6%
2005	73,3%	66,4%
2006	67,9%	60,4%
2007	62,6%	54,3%
2008	58,5%	51,1%
2009	55,6%	48,1%
2010	53,6%	46,5%
2011	51,1%	44,9%
2012	48,1%	43,8%
2013	47,0%	43,1%
2014	46,3%	43,0%
2015	45,7%	42,7%
2016	44,9%	42,0%

Fuente: <http://webapp.inei.gov.pe:8080/sirtod-series/> (consultado 21/07/2018).

Desde 2006, las tasas de subempleo se han reducido notablemente. Creemos que esto es principalmente el resultado de los efectos multiplicadores del auge de las materias primas que comenzó en 2004 y terminó en 2011. Esto también podría explicar, en parte, por qué en el período 2012-2016 la velocidad de la reducción de las tasas de subempleo comenzó a disminuirse. Esta celeridad fue negativamente afectada por la reducción del crecimiento del PBI.

El desarrollo del mercado interno está condicionado por el desarrollo de la economía mundial. En otras palabras, los ciclos internacionales de altibajos

¹²² Ver sobre el ingreso promedio per cápita también: https://www.mef.gob.pe/contenidos/estadisticas/pol_econ/cuadro48.xls (consultado 21/07/2018).

determinan la evolución del mercado interno. Desde 2004, el aumento del PBI y, en consecuencia, el aumento del tamaño del mercado interno, se deben principalmente a la demanda de los recursos minerales del país y la IED en los sectores extractivos.¹²³ Las fuerzas económicas internas son demasiadas débiles para aumentar, por su propia cuenta, el tamaño del mercado interno.¹²⁴

El empresario peruano tiene, definitivamente, un interés en el desarrollo del mercado interno. La gran mayoría de las empresas en el Perú, sin embargo, son muy pequeñas y no participan en el comercio internacional. Por tal razón, el propio carácter de estas microempresas (baja productividad, bajos salarios) y la competencia de precios hacen que sea muy difícil aumentar el tamaño del mercado interno. Se puede argumentar, incluso, que estos factores causan una reducción permanente del mercado interno.¹²⁵

El capital internacional y las grandes corporaciones nacionales no están muy interesados en el desarrollo del mercado interno peruano. Sus actividades productivas están esencialmente determinadas por el mercado mundial (Dobb, 1970: 42; FitzGerald, 1981: 197). En este contexto, podemos recordar el argumento de Cardoso de que los mercados internos de los países dependientes no son de interés estratégico para el capital internacional (Cardoso, 1979: 300).

Como la función primordial del país y sus trabajadores es proporcionar las materias primas para el empresariado internacional (o del Norte Global), no es necesario para las fracciones económicas dominantes en el mundo (incluidas las fuerzas económicas dominantes en el Perú) contribuir al desarrollo del mercado interno peruano (por ejemplo, aumentando los niveles de remuneración). Solo es necesario contar con mano de obra suficiente para la extracción de las materias primas del país. El valor de la producción en el país se realiza en los países capitalistas avanzados y en China. Emmanuel (1979: 171) argumenta que la exportación de una gran parte del excedente producido en países como el Perú priva a estas naciones de los medios para acumular y del crecimiento económico.

Según Palma (1988: 37), el rol en la división internacional del trabajo por parte de los países en la periferia del sistema capitalista mundial no permite una acumulación “suficiente” para proporcionar empleo a todos. Solo se estimulan aquellos

¹²³ También las inversiones en comunicación y finanzas han ayudado a incrementar el mercado interno, sin embargo, en última instancia estas IED dependen de los efectos de ingreso de las IED en los sectores extractivos.

¹²⁴ Para un análisis comparativo sobre la necesidad de las economías atrasadas para desencadenar el progreso económico a través del comercio internacional, ver Furtado (1965: 83-86); Jiménez (2012: 63-64, 68-69).

¹²⁵ Esta reducción permanente es una de las razones por la presencia estructural y extendida de la piratería en el Perú.

sectores que sirven a los intereses de acumulación en los países en el centro del sistema capitalista mundial.

Las corporaciones transnacionales y las grandes empresas nacionales no están intencionalmente en contra del desarrollo del mercado interno peruano. Aunque ambos se benefician de la posibilidad de obtener ganancias en el Perú, sus objetivos no están íntimamente relacionados con el desarrollo del mercado interno. El desarrollo de un sector manufacturero fuerte, por ejemplo, no forma parte de los planes del empresariado internacional como tampoco de las grandes compañías nacionales.¹²⁶ Es exactamente una potencialidad del sector manufacturero de establecer vínculos hacia adelante y hacia atrás que promueva la integración y la articulación de la economía, que aumente el empleo y que desarrolle el mercado interno (Gonzales de Olarte, 2016).

Cuando entendemos que el mercado interno peruano es muy pequeño, también se puede comprender que las crisis económicas en el Perú no son de sobreproducción.¹²⁷ Las crisis económicas no son causadas por bajos niveles de demanda efectiva nacional o por bajo consumo, sino son la consecuencia de los problemas económicos en el Norte Global en general y de la reducción de las posibilidades del empresariado internacional para acumular capital en particular. Esta reducción es, primordialmente, la consecuencia de la disminución de los precios y de los volúmenes de exportación de los minerales del país (la demanda del capital transnacional).¹²⁸ La reducida posibilidad de extraer de manera rentable estos recursos, lleva a las corporaciones transnacionales a dejar de producir en el país y a disminuir sus inversiones.

5.7. El Estado y la ECS

El núcleo del modelo de desarrollo económico del país es la exportación de sus productos primarios y un funcionamiento relativamente libre de los mercados. Se considera que el Estado no debe tener un papel activo en las actividades productivas.

La menor presencia del Estado en la economía es la razón primordial por la que el país no ha podido integrarse plenamente, es decir, por la existencia de una economía avanzada y una ECS. Por supuesto, la división del país en dos sub-

¹²⁶ Aunque hay poco interés en el desarrollo del sector manufacturero, la industria peruana es un receptor de IED.

¹²⁷ El Perú se ve afectado por las crisis de sobreproducción en el Norte Global en el sentido de que reduce sus mercados de exportación.

¹²⁸ Ver sobre eso Figueroa (1986: 150).

economías es, principalmente, el resultado del rol del Perú en la división internacional del trabajo; sin embargo, la constitución de 1993, que limita el rol del Estado en la economía, y las políticas neoliberales que fueron implementadas en la década de los noventa (y aún están presentes) impiden que el Estado desarrolle políticas que contribuyan a eliminar la mencionada división.

En el contexto de la “ausencia económica” del Estado, el papel de los responsables políticos es crucial para cambiar el rol del país en la división internacional del trabajo. Durante la administración del régimen de Ollanta Humala (2011-2016), por ejemplo, se implementó el plan Nacional de Diversificación Productiva. El objetivo de este plan fue “usar los beneficios económicos derivados de los recursos naturales para brindarle a la economía peruana una mayor capacidad productiva y transformadora”. Se esperaba que la implementación de este plan condujera a “altas tasas de crecimiento económico que sean sostenibles en el largo plazo”, a “aumentar el empleo formal y de calidad” y a “reducir la dependencia de la economía peruana de los precios de las materias primas”, entre otros (Ministerio de la Producción 2014b). Sin embargo, el gobierno del presidente Pedro Pablo Kuczynski (julio de 2016 – marzo de 2018) que siguió lo de Humala no parecía muy interesado en cambiar este rol. No solo desactivó el mencionado plan porque creía que esto debería ser liderado por las fuerzas del mercado, sino que también tomó medidas para acelerar las inversiones mineras mediante una legislación ambiental relajada y la mejora de las condiciones infraestructurales para las operaciones mineras y la exportación de productos mineros. En junio de 2017, por ejemplo, el país adoptó estándares de calidad del aire más flexibles y en octubre de 2017 se redujo la cantidad de actividades de exploración minera que tenía que pasar por el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

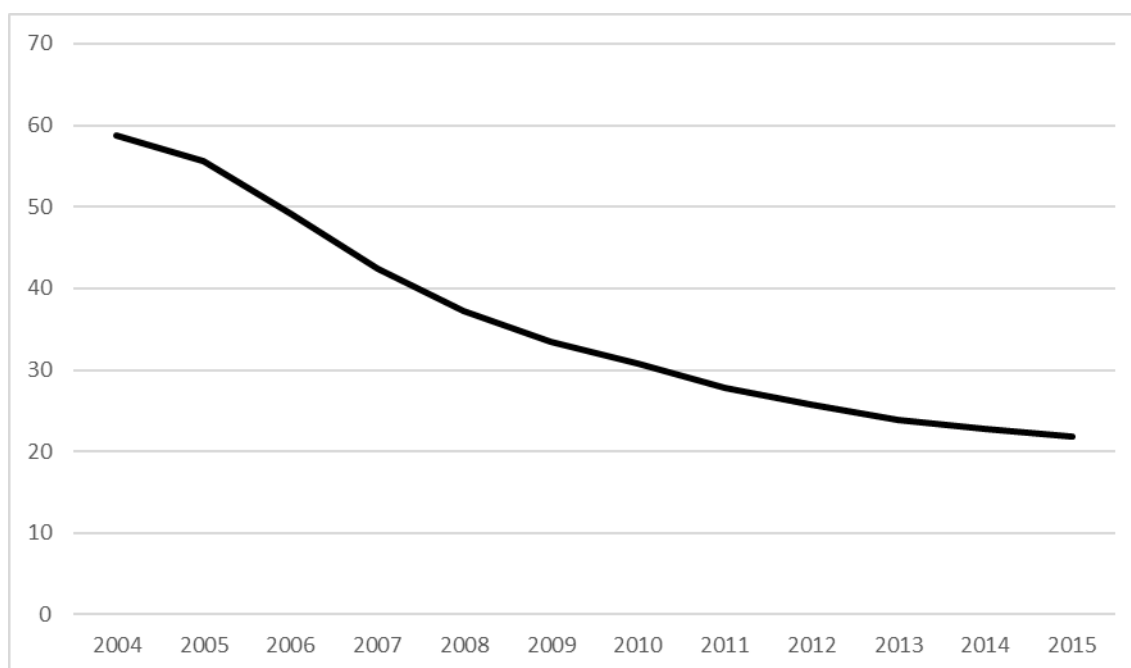
La reducción del rol del Estado en la economía lo ha liberado también de algunas de sus funciones sociales. La existencia de una ECS es muy conveniente para el Estado porque funciona como una red de seguridad social para todas aquellas personas que no han podido encontrar empleo en la economía avanzada. Entonces, se podría argumentar que, en el Perú, el ejército de reserva de mano de obra no solo abarca al desempleado y el subempleado, sino a todas las personas que están empleadas en la ECS.¹²⁹ En relación con eso, se debe tomar en cuenta que los países que se encuentran en la periferia del sistema capitalista mundial tienen un excedente permanente de trabajadores que no tiene más posibilidades que comenzar pequeños

¹²⁹ Véase para un análisis comparativo sobre el ejército de reserva de trabajo, Ruiz Acosta (2003: 58fn43).

negocios. Estas empresas comerciales se caracterizan por una escasez de capital y un alto nivel de intensidad de trabajo (Palma, 1988: 37).

Finalmente, aparte de la disminuida presencia del Estado en la economía, el interés que tiene en la continuidad del actual modelo económico contribuye a que la ECS permanezca. Es decir, la contribución del sector minero al fisco peruano es crucial para financiar los programas sociales. Además, el crecimiento económico estimulado por el desarrollo del sector minero ha sido una de las principales fuentes para que disminuyan los índices de pobreza. En el gráfico 5.2 presentamos la evolución de las tasas de pobreza para los años 2004 a 2015. En el gráfico 5.3 se muestra el desarrollo de los gastos sociales en el período 2003-2014. La correlación entre las tasas de pobreza y los gastos sociales es totalmente clara.¹³⁰

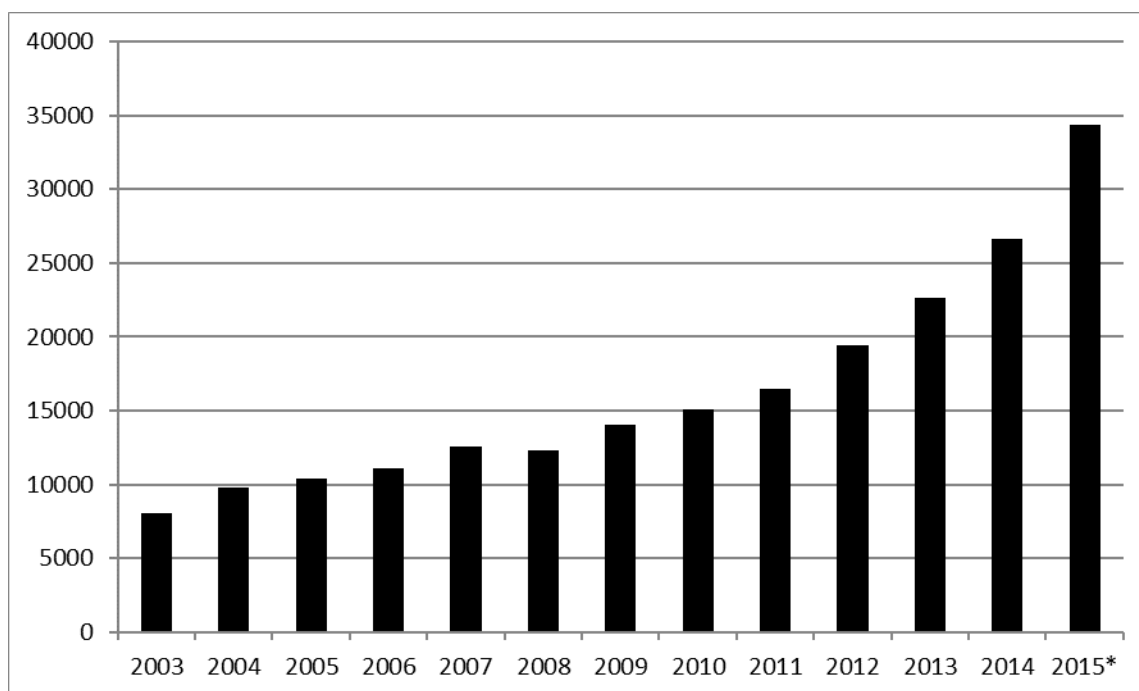
Gráfico 5.2: Las tasas de pobreza en el Perú: 2004-2015



Fuente: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/sociales/> (consultado 19/10/2018).

¹³⁰ En julio de 2015, el Ministro de Economía y Finanzas del Perú explicó que la reducción de la pobreza en los años 2011-2014 fue de 87% la consecuencia de los programas sociales implementados y que solo el 13% se debió al crecimiento económico, en “Las ‘tibias’ la economía en las voces de los peruanos, en <http://larepublica.pe/impresia/economia/17961-las-tibias-cifras-de-la-economia-en-las-voces-de-los-peruanos> (consultado 16/10/2018).

Gráfico 5.3: Gastos sociales peruanos de programas sociales priorizados: 2003-2015 (en millones de nuevos soles) **



* Datos preliminares.

** Estos programas son educación preescolar, educación primaria, educación secundaria, promoción y atención social y comunitaria, salud colectiva y salud individual. Los datos de 2015 son preliminares.

Fuente: <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/sociales/> consultado 18/04/2016 y 31/08/2017).

Capítulo 6. Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en microempresas

Una revisión de los capítulos anteriores podría sugerir que las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas son cualitativamente diferentes a estas condiciones en las pequeñas, medianas y grandes empresas. Es de esperar que estas condiciones son mejor en grandes empresas que en microempresas. La situación precaria de las microempresas tiene un efecto negativo directo sobre las condiciones laborales en estas empresas. Además, las condiciones laborales en microempresas son legalmente de menor calidad que estas condiciones en las medianas y grandes empresas.

En este capítulo examinamos las condiciones laborales de los trabajadores en las microempresas. No solo nos ocuparemos de cuestiones relacionadas con las horas de trabajo, las pensiones y la asistencia sanitaria, sino también las condiciones concretas en el trabajo. Presentamos datos estadísticos sobre las condiciones laborales medibles en el período 1990-2017 y analizamos los datos extraídos de nuestras entrevistas con trabajadores en microempresas.

Las condiciones laborales que se manifiestan durante el proceso productivo no están representadas por datos estadísticos. Por lo tanto, estos no forman parte de los debates académicos y políticos sobre las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en general y de los trabajadores y empleados en las microempresas en particular. Esperamos que este capítulo ayude a estimular una mayor investigación sobre las condiciones laborales en el lugar de trabajo o puesto de labor. De hecho, consideramos que las categorías e indicadores sobre el trabajo decente elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) deberían extenderse a cuestiones relacionadas con lo que pasa durante el proceso productivo mismo.

Creemos que nuestro análisis de las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas es único en el sentido de que presenta una visión general y completa de las condiciones laborales medibles en las microempresas en los últimos 27 años según lo recopilado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y el INEI en las encuestas nacionales de hogares. Esto no se ha hecho antes. Además, los datos estadísticos se combinan con los datos extraídos de nuestras entrevistas semiestructuradas con trabajadores en microempresas. Estos datos profundizan y amplían la información disponible. Sobre todo, proporciona una descripción clara de la situación tan precaria de la gran mayoría de los trabajadores y empleados en el Perú.

Este capítulo confirma lo que escribimos en el capítulo dos sobre el trabajo precario. Mostrará que el Perú es una de las vanguardias en el mundo en el empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores en las microempresas. El trabajo precario o la falta de trabajo decente es una característica de las consecuencias de la implementación y la continuidad del neoliberalismo sobre el trabajo en el Perú.

Este capítulo está organizado en cinco secciones. En la siguiente sección definimos el concepto de condiciones laborales. En la sección 6.2 tratamos el tema del trabajo decente promovido por la OIT. La sección 6.3 examina los datos estadísticos sobre las condiciones laborales medibles en los años comprendidos entre 1990 y 2017. En la sección 6.4 describimos las experiencias de los trabajadores en microempresas en base a entrevistas realizadas en 2017 y 2018.

6.1. Las condiciones laborales

Las condiciones laborales se definen como aquellas condiciones que (i) permiten un desempeño laboral eficiente, seguro y saludable en el trabajo, y (ii) permiten una reproducción socialmente justa de la fuerza laboral. Las primeras condiciones tienen que ver, por ejemplo, con la seguridad, la higiene y la salud en el lugar de trabajo, los servicios sociales proporcionados por el empleador en el lugar de trabajo, la protección contra riesgos provista por el empleador y los talleres de capacitación, entre otras. 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.¹³¹ Se debe subrayar que una mejora de la satisfacción laboral mejora el desempeño laboral.¹³²

El régimen laboral para trabajadores y empleados en micro y pequeñas empresas hace que las condiciones laborales en microempresas son legalmente de menor calidad que estas condiciones en empresas más grandes. Los trabajadores y empleados en las microempresas no reciben pagos extra por el trabajo nocturno, no tienen seguro de desempleo, no reciben gratificaciones por fiestas patrias y navidad, no tienen un seguro de vida y un seguro complementario por la cuestión de riesgo laboral pagados por la compañía, y tienen 15 días menos de vacaciones (Chacaltana, 2008: 22-23; Cuadros Luque, 2017: 76; Arias, 2014: 25-26). Por eso, los costos

¹³¹ Consulte sobre las condiciones laborales, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2009: 4-6, 11-12).

¹³² Consulte sobre la satisfacción laboral, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2009: 7-8).

laborales en microempresas son más bajos que en los en medianas y grandes empresas.

6.2. Trabajo decente

La OIT ha desarrollado normas que permiten a los investigadores de temas laborales y a los responsables de las políticas públicas obtener una visión clara sobre la situación laboral de los trabajadores y empleados. Según la OIT, “el trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica oportunidades para el trabajo productivo y proporciona un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, que se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres”.¹³³ Las siguientes categorías se utilizan para medir el nivel de trabajo decente e indecente.

- a) Oportunidades de empleo.
- b) Ingresos adecuados y trabajo productivo.
- c) Tiempo de trabajo decente.
- d) Combinando vida laboral, familiar y personal.
- e) Trabajo que debe ser abolida.
- f) Estabilidad y seguridad del trabajo.
- g) Igualdad de oportunidades y trato en el empleo.
- h) Ambiente seguro de trabajo.
- i) Seguridad social.
- j) Diálogo social, representación de los empleadores y de los trabajadores (ILO, 2013: 12).

La categoría oportunidades de empleo “está compuesta por indicadores que proporcionan información sobre la cantidad de demanda y oferta de trabajo en una economía. [...] Incluye indicadores que permiten el análisis de la calidad del empleo medida a través del lente del empleo informal y otros componentes clave del empleo total. También apunta a indicadores relacionados a la falta de trabajo y la subutilización de la mano de obra, entre los cuales la tasa de desempleo se utiliza a

¹³³ Fuente: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (consultado 13/12/2018).

menudo como un indicador principal para señalar los cambios en el ciclo económico”. (ILO, 2013: 27)

Los ingresos adecuados y el trabajo productivo se refieren a sueldos y salarios que no se reducen por debajo del nivel de sueldo mínimo oficial (ILO, 2013: 65). Sin embargo, se debe subrayar que la OIT no nos dice qué considera un ingreso adecuado.

La OIT considera que “el empleo en tiempo de trabajo excesivo y la tasa de subempleo relacionada con el tiempo [...] puede revelar déficits en la calidad del empleo en relación con la dimensión del tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo excesivo interfiere con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal, aumenta el riesgo de lesiones, puede indicar un pago por hora inadecuado y, a largo plazo, representa una amenaza para la capacidad física y mental de los trabajadores para trabajar. Trabajar horas excesivas sobre una base regular también puede reducir la productividad marginal. El subempleo relacionado con el tiempo (es decir, las personas empleadas que desean y están disponibles para trabajar más horas con respecto a un umbral de tiempo específico) es un indicador de la subutilización del trabajo en la dimensión del tiempo de trabajo y, a menudo, está acompañado con un nivel de ingresos o remuneración inadecuado en relación con el empleo. El promedio anual de horas trabajadas por persona empleada mide el volumen de tiempo trabajado y sirve como un indicador más refinado de la mano de obra usado en un año dado en comparación con el promedio anual de empleo” (ILO, 2013: 91-92).

La categoría que tiene que ver con la combinación de la vida laboral con la vida familiar y personal, “abarca un pequeño conjunto de indicadores de trabajo decente relacionados con las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la protección social” (ILO, 2013: 106). El trabajo que debería abolirse se centra en el trabajo infantil y forzado (OIT, 2013: 112). La estabilidad, y la seguridad del trabajo se refiere a “la diferenciación de los trabajadores en aquellos cuyos trabajos se caracterizan por un grado de permanencia relativo y solidez en términos de la ausencia de condiciones de trabajo de subsistencia de los demás. Los indicadores se dan en términos de la proporción de empleo que corresponde a la categoría particular de trabajador inestable o inseguro” (ILO, 2013: 127).

La igualdad de oportunidades y trato en el empleo habla de la diferencia de trato entre los sexos y la no discriminación (ILO, 2013: 141). El ambiente de trabajo seguro tiene que ver con la “medida en que los trabajadores están protegidos de los peligros relacionados con el trabajo”. El problema de los riesgos “está capturado, evaluado y monitoreado a través de cuatro indicadores estadísticos: (i) Tasa de

frecuencia de lesiones ocupacionales, fatal; (ii) Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales fatales; (iii) Tiempo perdido por lesión ocupacional no fatales; (iv) Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 empleados)” (ILO, 2013: 154). La seguridad social, según la OIT (ILO, 2013: 169), “cubre todas las medidas que proporcionan beneficios, ya sea en efectivo o en especie, para garantizar la protección, *entre otras cosas*, de (a) la falta de ingresos relacionados con el trabajo (o ingresos insuficientes) causada por enfermedad, discapacidad, maternidad, lesiones laborales, desempleo, vejez o muerte de un familiar; (b) la falta de acceso o acceso inasequible a la atención médica; (c) apoyo familiar insuficiente, particularmente para niños y adultos dependientes; y (d) pobreza general y exclusión social”.

Por último, el diálogo social, la representación de los empleadores y los trabajadores “abarcan todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común. Abarca los procesos tripartitos y las instituciones de diálogo social, como los consejos sociales y económicos; instituciones, como los sindicatos y las organizaciones de empleadores; y procesos, como la negociación colectiva” (ILO, 2013: 190).

Sobre la base de las categorías del trabajo decente desarrollada por la OIT, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) parece haber desarrollado indicadores específicamente para América Latina, sin embargo, principalmente reordenó las categorías de la OIT en una nueva estructura (INEI, 2012: 21). Según lo indicado por el INEI (2012: 22-24), otros investigadores, independientemente de la OIT y/o de CEPAL, estudiaron la cuestión del trabajo decente.

El INEI examinó la calidad del empleo en lugar de la cuestión del trabajo decente (INEI, 2012: 29-30. Analizó el nivel de ingresos laborales (por debajo y por encima del nivel del sueldo mínimo), el tipo de contrato (temporal, indefinido), afiliación a la seguridad social (salud y pensión) y horas de trabajo (menos de 40 horas, entre 40 y 48 horas y más de 48 horas).¹³⁴

El investigador Julio Gamero Requena aplica algunas categorías sobre el trabajo decente de la OIT a la situación de los trabajadores y empleados peruanos, haciendo una diferencia entre los trabajadores y empleados asalariados y no asalariados. Sus datos están organizados en indicadores básicos y complementarios. Los indicadores básicos son tipo de contrato e ingresos. Los indicadores complementarios son el tiempo de trabajo, la seguridad sanitaria y el sistema de

¹³⁴ Consulte los resultados de esta investigación para 2007 y 2011, INEI (2012: 67-135).

pensiones. Para determinar el nivel de trabajo decente o indecente alcanzado, Gamero utilizó cinco niveles. El nivel uno indica que se alcanzan todos los indicadores, es decir, se alcanza el trabajo decente. El nivel cinco significa que ninguno de los indicadores se cumple (Gamero Requena, 2011b: 123).

La investigación de Gamero Requena indica claramente que las condiciones laborales de la mayoría absoluta de la población trabajadora no pueden considerarse como adecuadas. Los datos muestran que en los años entre 2008 y 2014, por ejemplo, solo entre el 7% y el 14% de la población económicamente activa (PEA) ocupada tenía un trabajo decente. Es decir, que alcanzó el nivel 1 de Gamero (Gamero, 2014: 3). El trabajo decente es más frecuente en los asalariados que en los no asalariados (Gamero Requena, 2011a: 12; 2013: 23-24; 2014: 4). Las microempresas se caracterizan por bajos niveles de trabajo decente (Gamero Requena, 2013: 19).

La Organización No Gubernamental Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) investigó la cuestión del trabajo decente en su documento *Informe sobre la situación del trabajo decente en Perú 2016*. Encontró, entre otros, que los trabajadores y empleados asalariados tienen en general una remuneración más alta que los no asalariados (PLADES, 2017a: 24). En un documento sobre el trabajo decente en 2014, nos dice que en los años 2005, 2010, 2013 y 2014, respectivamente 32.7%, 40.5%, 36.8%, 36.1% de la PEA ocupada trabajó 49 horas o más por semana (PLADES, 2017b: 12).¹³⁵

6.3. Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en microempresas

Definimos las microempresas como empresas que emplean entre 1 y 10 personas. Autores como Gamero (2007: 13) y CEPAL/OIT (ILO, 2015: 16) consideran a las microempresas como empresas que emplean entre 2 y 9 personas. Villarán, Álvarez y Mendoza (1988), Villarán (1993) y Cuadros Luque (2017) comparten nuestra definición de microempresas. No estamos de acuerdo con Gamero y CEPAL / OIT por las siguientes dos razones:

1) Se puede argumentar que las empresas que emplean a una (1) persona, incluido su propietario, pertenecen, de hecho, a la categoría ocupacional trabajador independiente. Sin embargo, cuando una empresa contrata solo a una (1) persona, es

¹³⁵ En el Perú, es prohibido que una semana laboral pase de 48 horas.

decir, el propietario de la empresa, esto no significa necesariamente que esta persona es un trabajador independiente. Un trabajador independiente es empleado sobre la base de condiciones diferentes de un individuo asalariado. El propietario podría ser un trabajador o empleado asalariado en su propia microempresa que emplea solo a una (1) persona. Nos faltan datos para hacer esta distinción.

Debe subrayarse que un trabajador independiente no es necesariamente una persona que trabaja en su propia microempresa. Un trabajador independiente, sin ser propietario, puede trabajar en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

2) No existe un argumento razonable que pueda sostener por qué una microempresa no puede tener 10 empleados o debe tener un número máximo de nueve (9) trabajadores y/o empleados.

Creemos que la cuestión de las condiciones laborales en las microempresas sobrepasa el debate sobre el tamaño de las microempresas. Si uno es el propietario de una microempresa que solo emplea a una (1) persona y es parte de la categoría ocupacional trabajador independiente o uno trabaja en una empresa que emplea de 1 a 10 personas, no es relevante para el análisis de las condiciones laborales en las microempresas. Sin embargo, dado que la mayoría de los científicos sociales están considerando actualmente que una empresa que emplea a un individuo, es decir, el mismo propietario, es el mismo que la categoría ocupacional trabajador independiente, presentaremos datos diferenciados.

Un conjunto de datos analiza la situación laboral de individuos de compañías que emplean entre uno (1) y 10 individuos, excluyendo a los trabajadores independientes y los familiares no remunerados. En otras palabras, si una empresa solo emplea a una (1) persona, tal vez el propietario, esta persona no se considera un trabajador independiente. Otro conjunto proporciona datos sobre la situación laboral de las personas que trabajan en empresas que emplean entre dos (2) y 10 personas. Este conjunto incluye trabajadores independientes, pero sigue excluyendo a los familiares no remunerados.

Antes de presentar nuestro análisis de los datos estadísticos sobre las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en microempresas en el periodo 1990-2017 según lo recopilado por el INEI en sus encuestas de hogares, primero consideramos necesario presentar información general sobre las condiciones

laborales en el Perú. Esto nos da un contexto adecuado para la interpretación de los datos referidos a las condiciones laborales en microempresas.

En los años comprendidos entre 1984 y 1990, en Lima, la remuneración real disminuyó en un 40 a 80%, dependiendo de si uno estaba empleado en el sector público o privado (Infante, 1995: 15). En la década de 1990, la remuneración real no se restableció a su nivel de principios de los años ochenta. De hecho, en 1996 se mantuvo al mismo nivel que en 1990 (Verdera, 2000: 30-31), excluyendo los salarios de los CEOs. Los datos del período 1997-2002 muestran que la remuneración real de los trabajadores no aumentó. Sin embargo, los empleados vieron aumentar su remuneración real en alrededor de 15% (Gamero, 2005: 87).

Las reformas laborales de los años noventa provocaron un aumento de los contratos temporales. Mientras que en 1991 el 63% de los empleados asalariados en el sector privado tenían un contrato permanente, en 2003 esto se había reducido al 35% (Gamero, 2005: 89). Las personas que trabajan en base a contratos temporales ganan menos que los empleados con contratos permanentes (Cuadros Luque y Sánchez Reyes, 2007: 14-15).

El uso creciente de contratos temporales afecta negativamente a los derechos laborales como la atención médica, las pensiones y la negociación colectiva, entre otros (Gamero, 2005: 89). En 2003, el 33% de la fuerza laboral en Lima Metropolitana tenía un seguro de salud y solo el 28,3% de la PEA ocupada estaba afiliada a un fondo de pensiones (Gamero, 2005: 92). En 2007, el 50,6% de la PEA urbana ocupada no tenía un contrato, el 56,8% no tenía un seguro médico y no estaba afiliado a un fondo de pensiones, y el 39% trabajaba más de 48 horas a la semana (INEI, 2012: 67). En el período 2008-2013, entre el 67 y 73,7% de la PEA ocupada no estaba afiliada a un fondo de pensiones, entre el 37,8 y el 56% no tenía un seguro de salud y entre el 36,8 y 42,4% trabajaba más que 48 horas a la semana. En 2013, el 62,2% de la PEA ocupada tenía un seguro de salud (INEI, 2015: 20, 23, 79).

Tener un trabajo no significa automáticamente que uno haya escapado de la pobreza. Un gran número de trabajadores y empleados recibe un ingreso por debajo de la línea de pobreza. En la tabla 6.1, se presentan los datos de los años 2001 a 2013 sobre el PEA ocupado que recibe una remuneración por debajo de la línea de pobreza.

Tabla 6.1: La PEA ocupada que recibe una remuneración por debajo de la línea de pobreza (como porcentaje del PEA ocupada total)

Año	Ingreso por debajo de la línea de pobreza
2001	37,4%
2002	36,5%
2003	37,4%
2004	39,1%
2005	38,5%
2006	36,2%
2007	32,8%
2008	30,8%
2009	29,5%
2010	28,1%
2011	26,5%
2012	25,3%
2013	24,9%

Fuente: INEI (2015: 20).

Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas no son las mismas que para las personas que trabajan en empresas más grandes. Por ejemplo, según Gamero Requena, en 2001 73,1% de los trabajadores y empleados en las microempresas no tenían un contrato laboral. En el caso de las personas que trabajan en medianas y grandes empresas el porcentaje fue 13,7% (Gamero Requena, 2005: 91).

En 2006, el 60% de los trabajadores y empleados de las microempresas recibió un sueldo por debajo del nivel del sueldo mínimo oficialmente establecido. Muchas personas que trabajan en estas compañías solo pueden alcanzar el nivel de sueldo mínimo cuando trabajan más de 8 horas al día como también durante los feriados (García, 2007: 151). Según Chacaltana (2008: 11-12), en 2007 el 70% de los trabajadores y empleados en microempresas ganan menos que el sueldo mínimo, solo el 18% tenía un seguro de salud y el 11% estaba afiliado a un fondo de pensiones. Alrededor del 15% de estos trabajadores y empleados trabajaban más de 60 horas a la semana.

Finalmente, es importante notar que las microempresas y pequeñas empresas no hacen mucho uso de individuos con contratos temporales. Principalmente utilizan individuos sin contrato (Cuadros Luque y Sánchez Reyes, 2007: 16).

6.3.1. Datos sobre condiciones laborales en encuestas de hogares

Una encuesta de hogares es un método para recopilar datos. Los resultados son, sin embargo, bastante subjetivos. De hecho, una de las principales limitaciones de las encuestas de hogares es que se basan justamente en cuestionarios. Esto significa que, al final, los resultados dependen de cómo respondieron los encuestados o, quizás más importante, de lo que los encuestados no dijeron. Esta limitación no nos impide utilizar estas encuestas. De hecho, son las principales fuentes sobre las cuales el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el INEI brindan información sobre una variedad de temas relacionados con las ocupaciones, el empleo y las condiciones laborales, entre otras. Otra limitación del uso de las encuestas de hogares es su carácter estimativo.

A pesar de las limitaciones de las encuestas de hogares, el tamaño razonable de la población entrevistada hace que los resultados generales pueden ser considerados como válidos. Por lo tanto, en lugar de una profunda examinación de los datos anuales, estamos estudiando las tendencias e intentamos sacar conclusiones generales.

6.3.2. Tipo de contrato

Los datos de los años 2004-2017 muestran que alrededor del 90% de los trabajadores y empleados de las microempresas trabajan sin contrato. Sin embargo, se puede observar una tendencia descendente. No podemos notar diferencias reales cuando comparamos los datos relacionados a las compañías que emplean entre 1 y 10 personas (excluyendo a los trabajadores independientes) con las compañías que emplean de 2 a 10 personas (incluyendo a los trabajadores independientes). En las tablas 6.2a y 6.2b se presentan los datos sobre el tipo de contrato de trabajadores y empleados en compañías que emplean entre 1 y 10 personas (excluyendo el trabajador independiente) y las empresas que emplean de 2 a 10 personas (incluido el trabajador independiente) en el Perú para el período 2004-2017.

Tabla 6.2a: Tipo de contrato de los trabajadores y empleados (ocupación principal) en empresas que emplean de 1 a 10 personas en el Perú (excluyendo a los trabajadores independientes): 2004-2017 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas, excluyendo los trabajadores independientes)

	Contrato indefinido	Contrato a plazo	Sin contrato
2004	1,8%	5,2%	91,5%
2005	1,6%	5,4%	91,6%
2006	1,5%	4,4%	92,6%
2007	1,9%	4,5%	91,8%
2008	1,9%	4,7%	91,3%
2009	1,6%	4,9%	91,9%
2010	1,6%	4,9%	91,9%
2011	1,9%	4,9%	91,3%
2012	2%	5,9%	90,4%
2013	2%	6,7%	89,7%
2014*	17,8%	28,6%	45,2%
2015	2,1%	6,8%	89,7%
2016*	18%	29,6%	45,1%
2017	2,4%	7,7%	88,2%

* Creemos que los porcentajes en estos años son incorrectos porque rompen radicalmente con la tendencia de toda la serie, para volver a la tendencia en 2015 y 2017.

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

Tabla 6.2b: Tipo de contrato de los trabajadores, empleados e independientes (ocupación principal) en empresas que emplean de 2 a 10 personas en el Perú: 2004-2017 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas)

	Contrato indefinido	Contrato a plazo	Sin contrato
2004	1,8%	5,2%	91,5%
2005	16,4%	17%	62,9%
2006	1,5%	4,4%	92,6%
2007	1,9%	4,5%	91,8%
2008	1,9%	4,7%	91,3%
2009	1,6%	4,9%	91,9%
2010	1,6%	4,9%	91,9%
2011	1,9%	4,9%	91,3%
2012	2%	5,9%	90,4%

2013	2%	6,7%	89,7%
2014	2,2%	7,1%	88,5%
2015	2,1%	6,8%	89,7%
2016	2,4%	7,5%	88,5%
2017	2,4%	7,7%	88,2%

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

Los datos de los años 1990-1995 sobre el tipo de contrato de los trabajadores y empleados en microempresas en Lima Metropolitana no proporcionan información sobre si ellos tenían un contrato o no. Estos datos solo diferencian a los trabajadores y empleados con un contrato indefinido o un contrato temporal.

Se pueden observar diferencias cuando comparamos las compañías que emplean de 1 a 10 personas (excluyendo a los trabajadores independientes) con compañías que emplean de 2 a 10 personas (incluyendo a los trabajadores independientes). Sin embargo, en ambos casos podemos ver una tendencia creciente de personas con contratos temporales. En 1995, alrededor del 60% de los trabajadores y empleados (incluidos o excluidos los trabajadores independientes) fueron contratados de forma temporal. En las tablas 6.3a y 6.3b se presentan los datos sobre el tipo de contrato de los trabajadores empleados en compañías que emplean entre 1 y 10 personas (excluyendo el trabajador independiente) y las empresas que emplean de 2 a 10 personas (incluido el trabajador independiente) en Lima Metropolitana entre 1990 y 1995.

Tabla 6.3a: Tipo de contrato de los trabajadores y empleados (ocupación principal) en empresas que emplean de 1 a 10 personas en Lima Metropolitana (excluyendo el trabajador independiente): 1990-1995 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas, excluyendo los trabajadores independientes)

	Contrato temporal	Contrato permanente
1990	59,2%	40,8%
1991	54,1%	45,5%
1992	49,1%	41%
1993	49,7%	41,2%
1994	55,3%	38%
1995	62,8%	35,2%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares de Lima Metropolitana, 1990-1995.

Tabla 6.3b: Tipo de contrato de los trabajadores, empleados e independientes en empresas (ocupación principal) que emplean de 2 a 10 personas en Lima Metropolitana: 1990-1995 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas)

	Contrato temporal	Contrato permanente
1990	36,8%	28,4%
1991	35,4%	32,7%
1992	34,6%	27,9%
1993	23,9%	27,6%
1994	40,6%	27,6%
1995	62,6%	35,6%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares de Lima Metropolitana, 1990-1995.

6.3.3. Gratificaciones

Los trabajadores y empleados de las microempresas no reciben, en general, gratificaciones por fiestas patrias y Navidad. Esto puede entenderse por el hecho de que casi todas las personas que trabajan en una microempresa no tienen un contrato. Tampoco reciben estas gratificaciones porque a estos trabajadores y empleados se aplica un régimen laboral especial que excluye estas gratificaciones (ver el capítulo 4). Es importante subrayar que, en general, muchas personas utilizan estas gratificaciones para pagar deudas pendientes y para financiar reparaciones y reemplazos.

Los datos muestran que no podemos observar diferencias notables cuando comparamos las compañías que emplean de 1 a 10 personas (excluyendo a los trabajadores independientes) con las compañías que emplean de 2 a 10 personas (incluyendo a los trabajadores independientes). En las tablas 6.4a y 6.4b se presentan los datos sobre las gratificaciones de los trabajadores y empleados de empresas que emplean entre 1 y 10 personas (excluyendo el trabajador independiente) y las empresas que emplean de 2 a 10 personas (incluido el trabajador independiente) en el Perú para el período 2004- 2017.

Tabla 6.4a: Recepción de las gratificaciones para las fiestas patrias y navidad por los trabajadores y empleados en empresas que emplean de 1 a 10 personas en el Perú (excluyendo el trabajador independiente): 1998-2017 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas, excluyendo los trabajadores independientes)

	Fiestas Patrias	Navidad
1998	9,9%	12%
1999	8,8%	10,5%
2000	8,6%	10,3%
2001	7,5%	10,1%
2002	8,4%	10,6%
2003*	49,4%	49%
2004	6,2%	9,1%
2005	5,1%	7,4%
2006	5,5%	7,6%
2007	6,5%	8,7%
2008	6,6%	8,9%
2009	6,7%	8,8%
2010	7,1%	9,6%
2011	6,9%	9,6%
2012	7,6%	9,5%
2013	7,6%	9,3%
2014*	36,7%	37,4%
2015	7,7%	8,7%
2016*	38%	38%
2017	9,1%	10,5%

* Creemos que los porcentajes en estos años son incorrectos porque rompen radicalmente con la tendencia de toda la serie, para volver a la tendencia en 2004, 2015 y 2017.

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

Tabla 6.4b: Recepción de las gratificaciones para las fiestas patrias y navidad por los trabajadores, empleados e independientes en empresas que emplean de 2 a 10 personas en el Perú: 1998-2018 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas)

	Fiestas Patrias	Navidad
1998	9,3%	11,3%
1999	8,2%	9,6%
2000	8%	9,7%
2001	7%	9,4%
2002	7,9%	9,9%
2003	6,8%	9,2%
2004	5,7%	8,3%
2005*	18,2%	19,4%
2006	5%	6,9%
2007	5,9%	7,9%
2008	5,9%	8%
2009	6%	7,9%
2010	6,3%	8,4%
2011	6,2%	8,6%
2012	6,7%	9,3%
2013	6,8%	8,3%
2014	6,9%	8,2%
2015	6,8%	7,7%
2016	7,7%	8,6%
2017	8%	9,2%

* Creemos que los porcentajes en estos años son incorrectos porque rompen radicalmente con la tendencia de toda la serie, para volver a la tendencia en 2006.

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

Los datos de Lima Metropolitana en los años 1990-1995 muestran que alrededor del 30% recibió gratificaciones. Sin embargo, el número de individuos que recibieron estas gratificaciones muestra una tendencia descendente. Creemos que esto es principalmente el resultado de las reformas laborales de la década de 1990, aunque un régimen laboral especial para personas que trabajan en microempresas data de los principios del Tercer Milenio. En las tablas 6.5a y 6.5b se presentan los datos sobre las gratificaciones de los trabajadores y empleados en compañías que emplean entre 1 y 10 personas (excluyendo el trabajador independiente) y las empresas que emplean de 2 a 10 personas (incluido el trabajador independiente) en Lima Metropolitana para el período 1990). -1995.

Tabla 6.5a: Recepción de las gratificaciones para las fiestas patrias y navidad por los trabajadores y empleados en empresas que emplean de 1 a 10 personas en Lima Metropolitana (excluyendo el trabajador independiente): 1990-1995 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas, excluyendo los trabajadores independientes)

	Fiestas Patrias	Navidad
1990	xxx	34,9%
1991	44,6%	27,4%
1992	31,4%	26,3%
1993	31,4%	22,9%
1994	35,2%	15,1%
1995	15,4%	xxx

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares de Lima Metropolitana, 1990-1995.

Tabla 6.5b: Recepción de las gratificaciones para las fiestas patrias y navidad por los trabajadores, empleados e independientes en empresas que emplean de 2 a 10 personas en Lima Metropolitana: 1990-1995 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas)

	Fiestas Patrias	Navidad
1990	xxx	26,2%
1991	32,4%	19,7%
1992	22,3%	33,7%
1993	37,2%	24,9%
1994	27,2%	26,6%
1995	26,9%	xxx

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares de Lima Metropolitana, 1990-1995.

6.3.4. Fondo de pensiones y la salud

Los trabajadores y empleados sin contrato no contribuyen a la seguridad social. Por lo tanto, normalmente no están afiliados a un fondo de pensiones. Actualmente, es posible afiliarse a un fondo de pensiones sin tener un trabajo remunerado. Este es uno de los “éxitos” de la introducción de los fondos de pensiones privados.

A pesar de la posibilidad de afiliarse a un fondo de pensiones, la mayoría de los empleados y trabajadores de las microempresas no están afiliados a un fondo de pensiones. Sin embargo, la tendencia es hacia la afiliación. Las personas sin contrato están afiliándose a un fondo de pensiones privada.

Los datos muestran algunas diferencias relativamente pequeñas en el porcentaje de personas afiliadas a un fondo de pensiones cuando comparamos las compañías que emplean de 1 a 10 personas (excluyendo a los trabajadores independientes) con las compañías que emplean de 2 a 10 personas (incluyendo a los trabajadores independientes). En las tablas 6.6a y 6.6b se presentan los datos sobre la afiliación a un fondo de pensiones de empleados en compañías que emplean entre 1 y 10 personas (excluyendo el trabajador independiente) y empresas que emplean de 2 a 10 personas (incluido el empleado independiente) en el Perú para el período 2004-2017.

Tabla 6.6a: Afiliado a un sistema de pensiones por los trabajadores y empleados en empresas que emplean de 1 a 10 personas en el Perú (excluyendo el trabajador independiente): 1998-2017 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas, excluyendo los trabajadores independientes)

	Afiliado a un sistema de pensiones
1998	xxx
1999	3,2% (AFP)
2000	3,7% (AFP)
2001	4,1%
2002	5%
2003	47,9%
2004	5,2%
2005	10,8%
2006	11,2%
2007	12,1%
2008	13,1%
2009	14%
2010	15,8%
2011	17,1%
2012	16,8%
2013	17,7%
2014*	54%
2015	18,4%
2016*	54,6%

2017	21,5%
-------------	-------

* Creemos que los porcentajes en estos años son incorrectos porque rompen radicalmente con la tendencia de toda la serie, para volver a la tendencia en 2015 y 2017.

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

Tabla 6.6b: Afiliado a un sistema de pensiones por los trabajadores, empleados e independientes en empresas que emplean de 2 a 10 personas en el Perú: 1998-2017 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas)

	Afiliado a un sistema de pensiones
1998	xxx
1999	1,8% (AFP)
2000	2,4% (AFP)
2001	3%
2002	3,2%
2003	3,6%
2004	1,8%
2005	17%
2006	8,4%
2007	9,5%
2008	10,2%
2009	11,1%
2010	12,3%
2011	13,3%
2012	13,1%
2013	14%
2014	15,1%
2015	14,3%
2016	15,4%
2017	16,2%

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

No se dispone de datos en el período 1990-1995 sobre las personas en Lima Metropolitana que trabajan en microempresas y están afiliadas a un fondo de pensiones. Sin embargo, los datos de 1995 muestran que en las empresas que emplean entre 1 y 10 personas (excluyendo a los trabajadores independientes), el 21,2% estaba afiliado a un fondo de pensiones. En el caso de las personas que

trabajan en empresas de 2 a 10 empleados (incluyendo a los trabajadores independientes), este porcentaje fue ligeramente menor, es decir, un 19,7%.

Las encuestas de hogares en el Perú (1998-2017) no brindan información sobre la afiliación al proveedor nacional de atención médica. En los años comprendidos entre 1990 y 1995, las encuestas incluyeron una pregunta relacionada con esta cuestión. En general, solo un tercio de los trabajadores y empleados estaba afiliado al sistema nacional de salud. Este número corresponde, más o menos, al número de individuos con un contrato permanente. En las tablas 6.7a y 6.7b se presentan los datos sobre el porcentaje de personas que trabajaban en microempresas y estaban afiliadas al sistema nacional de salud entre 1990 y 1995.

Tabla 6.7a: Afiliado al IPSS por los trabajadores y empleados en empresas que emplean de 1 a 10 personas en Lima Metropolitana (excluyendo el trabajador independiente): 1991-1995 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas, excluyendo los trabajadores independientes)

	Afiliado al sistema nacional de salud
1991	30,2%
1992	26,7%
1993	xxx
1994	xxx
1995	27,9%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares de Lima Metropolitana, 1991-1995.

Tabla 6.7b: Afiliado al IPSS por los trabajadores, empleados e independientes en empresas que emplean de 2 a 10 personas en Lima Metropolitana: 1991-1995 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas)

	Afiliado al sistema nacional de salud
1991	27,1%
1992	23,8%
1993	xxx

1994	xxx
1995	29,6%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares de Lima Metropolitana, 1991-1995.

6.3.5. Horas de trabajo semanales

En el Perú, la ley nos dice que una semana laboral tiene un máximo de 48 horas (de lunes a sábado). Los datos que presentamos a continuación muestran que un número cada vez mayor de personas ya no trabaja más de 48 horas a la semana. Es decir, las personas que trabajan 49 horas o más a la semana se ha reducido de alrededor del 33% al 24%. No obstante, aún es un número significativo de personas que laboran más que la cantidad máxima de horas de trabajo establecida por ley.

Como se puede notar en las tablas abajo, las diferencias entre las empresas que emplean de 1 a 10 personas (excluyendo a los trabajadores independientes) y las empresas que emplean de 2 a 10 personas (incluyendo a los trabajadores independientes) son muy pequeñas. En las tablas 6.8a y 6.8b se presentan los datos sobre las horas de trabajo semanales en empresas que emplean entre 1 y 10 personas (excluyendo el trabajador independiente) y las empresas que emplean de 2 a 10 personas (incluido el trabajador independiente) en el Perú para el período 2004-2017.

Tabla 6.8a: Horas trabajadas semanales por los trabajadores y empleados (ocupación principal) en empresas que emplean de 1 a 10 personas en el Perú (excluyendo el trabajador independiente): 1998-2017 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas, excluyendo los trabajadores independientes)

	0 a 20 horas	21 a 40 horas	41 a 48 horas	49 a 60 horas	> 60 horas
1998	19,6%	23,9%	25,6%	17,8%	13%
1999	19,1%	28,8%	22,8%	15,5%	13,8%
2000	22,5%	24,6%	20,1%	17,7%	15,2%
2001	19,9%	25,7%	20,7%	16%	17,6%
2002	17,5%	26,5%	20,6%	18,4%	16,9%
2003	12,3%	34,4%	22,6%	17,8%	16,9%
2004	20,2%	25,2%	21%	17,7%	15,9%
2005	20%	24,9%	21,9%	17,4%	15,8%
2006	18,3%	26,1%	23%	17%	15,7%
2007	18,8%	25,8%	22,1%	17,3%	15,9%

2008	20%	26,3%	20,3%	17,4%	15,9%
2009	19,8%	26,4%	21,5%	17,8%	14,5%
2010	21,2%	26,5%	22,3%	16,9%	13,1%
2011	20%	26%	23,1%	18,3%	12,4%
2012	20,2%	26,6%	24,2%	17,3%	11,8%
2013	20,7%	25,9%	26,5%	16,3%	10,5%
2014	15%	31,5%	27,8%	15,7%	10%
2015	19,1%	27,9%	28,3%	15,8%	8,9%
2016	14,1%	32,3%	29,3%	14,7%	9,6%
2017	20%	28%	27,6%	15,1%	9,3%

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

Tabla 6.8b: Horas trabajadas semanales por los trabajadores, empleados e independientes (ocupación principal) en empresas que emplean de 2 a 10 personas en el Perú: 1998-2017 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados 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 estos años son incorrectos porque rompen radicalmente con la tendencia de toda la serie, para volver a la tendencia en 2006.

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

Los datos sobre las horas de trabajo semanales en Lima Metropolitana muestran que a principios de la década de 1990 entre el 25% y el 42% (una tendencia ascendente) de todos los trabajadores y empleados en microempresas laboran más de 48 horas. Una de las principales razones podría ser los efectos de la crisis a fines de los años ochenta, los llamados procesos de ajuste estructural al comienzo de los noventa y las reformas laborales introducidas por el régimen de Fujimori (ver capítulo 4).

Las tablas 6.9a y 6.9b muestran claras diferencias en los datos sobre las horas de trabajo semanales de las personas que trabajan en microempresas, aunque muestran una misma tendencia. En las tablas 6.9a y 6.9b se presentan los datos sobre las horas de trabajo semanales en empresas que emplean entre 1 y 10 personas (excluyendo el trabajador independiente) y las empresas que emplean de 2 a 10 personas (incluido el trabajador independiente) en Lima Metropolitana en los años 1990). a 1995.

Tabla 6.9a: Horas trabajadas semanales por los trabajadores y empleados (ocupación principal) en empresas que emplean de 1 a 10 personas en Lima Metropolitana (excluyendo el trabajador independiente): 1990-1995 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas, excluyendo los trabajadores independientes)

	0 a 20 horas	21 a 40 horas	41 a 48 horas	49 a 60 horas	> 60 horas
1990	21,3%	24,6%	31,7%	15%	10,2%
1991	16,1%	28,5%	30,5%	16,1%	11,7%
1992	19,4%	22,4%	27,3%	16,2%	14,8%
1993	21,4%	24,4%	24,4%	17,3%	12,6%
1994	8,1%	21,4%	31,4%	19,5%	19,5%
1995	19%	18,6%	23,4%	20%	19,1%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares de Lima Metropolitana, 1990-1995.

Tabla 6.9b: Horas trabajadas semanales por los trabajadores, empleados e independientes (ocupación principal) en empresas que emplean de 2 a 10 personas en Lima Metropolitana: 1990-1995 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas)

	0 a 20 horas	21 a 40 horas	41 a 48 horas	49 a 60 horas	> 60 horas
1990	18,5%	24,8%	26,3%	16,8%	16,2%
1991	14%	26,4%	24,8%	18%	19,7%
1992	18,4%	23,3%	22%	17,5%	18,8%
1993	21%	27,5%	20,3%	15,8%	15,3%
1994	9,1%	22,5%	26%	18,4%	23,9%
1995	18,2%	19,6%	19,8%	20,4%	22,1%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares de Lima Metropolitana, 1990-1995.

6.3.6. La remuneración

La remuneración que reciben las personas que trabajan en microempresas está, en general, debajo del sueldo mínimo oficialmente establecido. Alrededor del 80 al 90% de todos estos trabajadores y empleados no reciben el sueldo mínimo. Esto puede entenderse porque también el 90% de estos trabajadores y empleados no tienen un contrato.

Se podría argumentar que es posible que las personas que trabajan menos de 48 horas a la semana ganen menos que el sueldo mínimo oficialmente establecido. Sin embargo, se debe tener en cuenta que entre el 60 y el 74% de todas estas personas trabajan 48 horas a la semana. En otras palabras, en cualquier caso, más del 50% de estas personas reciben menos que el nivel del sueldo mínimo.

Debe observarse que los datos de las personas que trabajan en empresas de 1 a 10 empleados (excluyendo a los trabajadores independientes) y 2 a 10 empleados (incluidos los trabajadores independientes) son exactamente los mismos, excluyendo el 2014. Creemos que uno de los conjuntos de datos es incorrecto. Sin embargo, creemos que no afecta nuestro análisis ya que, en general, las diferencias entre las empresas que emplean de 1 a 10 personas y entre 2 y 10 personas muestran solo pequeñas diferencias.

En las tablas 6.10a y 6.10b presentamos los datos sobre el porcentaje de personas que trabajan en empresas que emplean entre 1 y 10 personas (excluyendo el trabajador independiente) y las empresas que emplean de 2 a 10 personas (incluido

el trabajador independiente) y ganan un sueldo inferior al nivel de sueldo mínimo oficialmente establecido en el Perú para el período 2004-2017.¹³⁶

Tabla 6.10a: Remuneración mínimo vital (RMV) de la ocupación principal de los trabajadores y empleados en empresas que emplean de 1 a 10 personas en el Perú excluyendo el trabajador independiente): 1998-2015 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas, excluyendo los trabajadores independientes)¹³⁷

	Menos de la RMV	RMV
1998	89,5%	S/. 345
1999	90,1%	S/. 345
2000	92,3%	S/. 410
2001	92%	S/. 410
2002	90,1%	S/. 410
2003	92,6%	S/. 460
2004	93,7%	S/. 460
2005	92,8%	S/. 460
2006	92,7%	S/. 500
2007	93,6%	S/. 530
2008	91,1%	S/. 550
2009	90,1%	S/. 550
2010	89,9%	S/. 580
2011	90,7%	S/. 675
2012	90%	S/. 750
2013	86,2%	S/. 750
2014*	48,3%	S/. 750
2015	83,1%	S/. 750

* Creemos que los porcentajes en estos años son incorrectos porque rompen radicalmente con la tendencia de toda la serie, para volver a la tendencia en 2015.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares del Perú, 1998-2015.

¹³⁶ Los datos sobre la remuneración en el período 1990-1995 para Lima Metropolitana no son lo suficientemente claros como para sacar conclusiones. Por lo tanto, hemos decidido no presentar estos datos.

¹³⁷ Solo los datos sobre la ocupación principal están disponibles hasta 2015. En 2016 y 2017, las encuestas de hogares solicitaron el ingreso total, es decir, incluyendo otros ingresos.

Tabla 6.10b: Remuneración mínimo vital (RMV) de la ocupación principal de los trabajadores, empleados e independientes en empresas que emplean de 2 a 10 personas en el Perú incluido el trabajador independiente): 1998-2015 (como porcentaje de todos los trabajadores y empleados remunerados en microempresas)¹³⁸

	Menos de la RMV	RMV
1998	89,5%	S/. 345
1999	90,1%	S/. 345
2000	92,3%	S/. 410
2001	92%	S/. 410
2002	90,1%	S/. 410
2003	92,8%	S/. 460
2004	93,7%	S/. 460
2005	70,1%	S/. 460
2006	92,7%	S/. 500
2007	93,6%	S/. 530
2008	91,1%	S/. 550
2009	91,2%	S/. 550
2010	89,9%	S/. 580
2011	90,7%	S/. 675
2012	90%	S/. 750
2013	86,2%	S/. 750
2014	84,1%	S/. 750
2015	83,1%	S/. 750

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares del Perú, 1998-2015.

6.4. Las condiciones laborales en el lugar de trabajo¹³⁹

Las estadísticas presentadas en la sección 6.3 son, en términos generales, confirmadas por nuestras entrevistas con trabajadores en microempresas. Ninguno de ellos tiene un contrato. Según un trabajador en la rama de la confección en el popular emporio Gamarra (G1, entrevista, 29/03/2019), esto no es un problema ya que no es muy frecuente que uno sea reemplazado por otro trabajador. Existe una especie de “confianza”, un “contrato de palabras” entre el propietario de la empresa y los

¹³⁸ Solo los datos sobre la ocupación principal están disponibles hasta 2015. En 2016 y 2017, las encuestas de hogares solicitaron el ingreso total, es decir, incluyendo otros ingresos.

¹³⁹ Según cinco trabajadores en la rama de confección (M1 a M5, entrevista, 17/12/2017), el problema en las microempresas no es la cuestión de la higiene, la salud o la seguridad. El gran problema es la remuneración. En la mayoría de las microempresas, los trabajadores no reciben gratificaciones y otros beneficios monetarios que los trabajadores de las medianas y grandes empresas si reciben.

trabajadores (G1, entrevista, 29/03/2018; TH1, entrevista, 27/05/2018; MA2, interview, 03/03/2018).

Los trabajadores que hemos entrevistado no tenían un seguro de salud porque no tenían un contrato. De hecho, cuando no se presentan a trabajar porque están enfermos, no les pagarán (MA2, entrevista, 03/03/2018, MA4, entrevista, 03/03/2018; TH, entrevista, 27/05/2018). El propietario de la empresa dice a los trabajadores: “Estas enfermas, eso no es mi problema. Tú te arreglas con tus propios medios” (TH, entrevista, 27/05/2018).

Un trabajador en el negocio de electrónica en el centro comercial Las Malvinas dijo que en caso de que no fuera a trabajar debido a una enfermedad, su salario podría, incluso, bajarse (MA4, entrevista, 03/03/2018). MA4 (entrevista, 03/03/2018): “Prácticamente tengo que rogarle y que me da permiso para faltar. [...] Varias veces me ha dicho vente así enfermo, acá se toma algunas pastillas.” Otro trabajador del mismo negocio de electrónica dijo que cuando está enfermo por más de tres días será despedido (MA3, entrevista, 03/03/2018). En otras palabras, normalmente uno va al trabajo cuando está enfermo (G1, entrevista, 29/03/2018; MA, entrevista, 03/03/2018).

Trabajar en la industria de la confección no es saludable, ya que afecta a los pulmones. Los trabajadores no usan mascarillas contra el polvillo. No solo el empleador no proporciona máscaras (G1, entrevista, 29/03/2018; M1 a M5, entrevista, 17/12/2017; TH1, entrevista, 27/05/2018), tampoco los trabajadores las usan. No es cómodo usar máscaras. Durante el verano uno suda mucho. Los trabajadores se han adaptado a la situación de que no trabajan en condiciones saludables (M1 a M5, entrevista, 17/12/2017), es decir, que uno está enfermo, pero no tienen otra opción (G1, entrevista, 29/03/2018).

En el caso de un trabajador en la confección en Gamarra, el polvillo realmente es un problema porque el lugar donde trabaja tiene una sola puerta y no tiene ventanas (G1, entrevista, 29/03/2018). Otros dijeron que el polvillo permanece en el lugar de trabajo cuando se cierran las ventanas (M1 a M5, entrevista, 17/12 (2017). Un trabajador en la industria de confección dijo: “En tiempo de verano nos achicharramos. Nos morimos de calor.” Hay solamente algunas ventanas en el puesto de labor.

Los accidentes en la rama de confección en Gamarra se resuelven fácilmente. Si uno pierde su dedo o parte de él, lo primero que hace es detener el sangrado. Luego, cuando eso se ha detenido, uno coloca un curita en la herida y, luego, continúa trabajando. En el caso de que el jefe envíe la persona herida a su casa por un par de días, no recibirá ninguno pago (G1, entrevista, 29/03/2018).

Los trabajadores en el negocio de electrónica en Las Malvinas dicen que este trabajo tampoco es saludable. Deben limpiar las pantallas de los celulares con productos químicos, sin usar guantes. Los guantes podrían dañar las pantallas. “Las manos vuelvan más duros” (MA4, entrevista, 03/03/2018). Además, inhalan bencina, pintura y polvo, pero no usan máscaras (MA1 a MA3, entrevista, 03/03/2018).

Durante los feriados oficiales como el 1 de mayo y el Día de la Independencia, entre otros, la mayoría de los negocios formales están cerrados. En el caso de las empresas informales esto puede variar. Las microempresas son a menudo parte del sector informal. Por lo tanto, cuando la empresa cierra durante los feriados, a nadie se le paga (G1, entrevista, 29/03/2018). Esto obliga a los trabajadores a presentarse en otras empresas. Los feriados no son “beneficiosos”, como dijo un trabajador en la confección en el emporio de Gamarra (G1, entrevista, 29/03/2018).

Las horas de trabajo en las microempresas pueden variar entre 8 y 12 horas al día, excluyendo la hora del almuerzo (G1, entrevista, 29/03/2018, M1, entrevista, 17/12/2012; M2, entrevista, 17/12/2012; M3, entrevista, 17/12/2012; TH1, entrevista, 27/05/2018; ME1, entrevista, 16/03/2018; ME2, entrevista, 16/03/2018; I2, entrevista, 27/12/2017; I3, entrevista, 27/03/2012; I4, entrevista, 27/12/2017). Los trabajadores entrevistados en el negocio de electrónica comen su almuerzo dentro de la empresa y continúan atendiendo a los clientes. A veces no hay tiempo para almorzar (MA1 a MA4, entrevista, 03/03/2018).

En el caso de los trabajadores en la confección, cuando hay que terminar mucho trabajo dentro de un plazo fijo, la jornada laboral podría prolongarse (M2, entrevista, 17/12/2017; TH1, entrevista, 27/05/2018; ME2, entrevista, 16/03/2018). Esto podría, incluso, implicar que uno tiene que trabajar toda la noche y los domingos (G1, entrevista, 29/03/2018; (TH1, 27/05/2018). En cualquier caso, alrededor de las fiestas patrias y Navidad, uno tiene que seguir trabajando por la noche para terminar las tareas (TH1, 27/05/2018; I4, 27/12/2017). En el caso específico de los trabajadores de confección en Gamarra, si uno sigue trabajando por la noche, uno debe quedarse hasta el siguiente mañana porque las galerías se cierran por las noches (G1, entrevista, 29/03 // 2018). En ocasiones, los trabajadores reciben un pago adicional por las horas extraordinarias, es decir, un aumento salarial por hora (G1, entrevista, 29/03/2018; M1 a M5, entrevista, 17/12/2017), pero en muchas otras ocasiones no se paga el tiempo extra (TH1, entrevista, 27/05/2018; MA1, entrevista, 03/03/2018; MA3, entrevista, 03/03/2018; MA4, entrevista, 03/03/2018).

Los trabajadores entrevistados dijeron que trabajaban de lunes a sábado,¹⁴⁰ con excepción de los trabajadores en la rama electrónica en Las Malvinas. Estos trabajadores también gastan su fuerza laboral durante los días domingos (MA1, entrevista, 03/03/2018; MA3, entrevista, 03/03/2018).¹⁴¹ Por lo tanto, como promedio, los trabajadores entrevistados trabajan alrededor de 60 horas a la semana. Los sueldos mensuales oscilan entre 1000 y 1600 soles (G1, entrevista, 29/03/2018; M2, entrevista, 17/12/2017; MA1 a MA4, entrevista, 03/03/2018; ME1, entrevista, 16/03/2018).¹⁴² Como el sueldo mínimo oficial ha sido establecido, mensualmente, a 930 soles por una semana laboral de 48 horas (4, 84 soles por hora), los trabajadores entrevistados ganaron un poco menos o un poco más que el sueldo mínimo (por ejemplo, 60 horas a la semana o 240 horas al mes es igual a un sueldo mínimo de 1161 soles al mes).

A los trabajadores no se les paga cuando entregan un producto malo, incluso cuando no es su culpa. Una máquina de trabajo deficiente podría ser la razón por no haber podido producir adecuadamente (M1 a M5, entrevista, 17/12/2017; TH1, (entrevista, 27/05/2018; I1 (entrevista, 27/05/2018; G1, entrevista, 29/03/2018).

Como ya se mencionó arriba, los trabajadores entrevistados no tienen un contrato. Por lo tanto, no solo no tienen un seguro de salud, sino tampoco reciben gratificaciones por el concepto de las fiestas patrias o por Navidad.¹⁴³ Por supuesto, tampoco hay vacaciones pagadas (M1, entrevista, 17/12/2018; M3, entrevista, 17/12/2017).

Finalmente, unas últimas palabras sobre las experiencias de los trabajadores en las microempresas en la rama de confección. Los trabajadores entrevistados sienten que están menos explotados que en una gran empresa (M1 a M5, entrevista, 17/12/2017; TH1, entrevista, 27/05/2018) porque en una microempresa uno puede decidir cuándo ir a trabajar. Además, puede cambiar fácilmente de compañía y tiene

¹⁴⁰ G1 (entrevista, 29/03/2018) dijo que normalmente trabaja de lunes a viernes, y en ocasiones también los sábados.

¹⁴¹ Una trabajadora en la rama de electrónica dijo que trabajaba 10 horas al día, de lunes a sábado y, a veces, también los domingos (MA2, entrevista, 03/03/2018).

¹⁴² Un trabajador en la confección dijo que ganaba 1800 soles al mes, trabajando de 55 a 60 horas a la semana (TH1, entrevista, 27/05/2018). El salario que recibe este trabajador parece ser una excepción. Un trabajador en la rama de electrónica explicó que existe un límite salarial de alrededor de 250 y 300 soles por mes (MA2, entrevista, 03/03/2018). El propietario de una microempresa en la industria de la confección (ME1, entrevista, 16/03/2018) explicó que los salarios en Gamarra son relativamente fijos. Otro empresario dijo que los salarios dependen de la calidad de los trabajadores (ME2, entrevista, 16/03/2018).

¹⁴³ Un trabajador en la industria de la confección y un trabajador en el negocio de electrónica explicaron que, al final, todo depende de la compañía si quieren darle una gratificación. No todas las microempresas no pagan gratificaciones (M2, entrevista, 17/12/2017; MA2, entrevista, 03/03/2018).

mucho más poder persuasivo que en las grandes empresas para que el propietario haga algo a su favor (M1 a M5, entrevista, 17/12/2017). Uno de los trabajadores dijo: “Cuando tú eres informal, tu eres más libre porque puedes poner tu horario” (M2, entrevista, 17/12/2017).

Los trabajadores tienen una buena relación con los propietarios (M1 a M5, entrevista, 17/12/2017). Sin embargo, como un trabajador (MA4, entrevista, 03/03/2018) en el negocio de electrónica, dice: “Porque somos supuestamente amigos, aprovecha para evitar aumentar el sueldo. [...] me hace quedar hasta las once, doce, en la noche esperándole para pasar una repuesta”.

VII. CONCLUSIONES

La estructura económica del Perú es la expresión del papel del país en la división internacional del trabajo. La superexplotación de los trabajadores y empleados en microempresas no solamente es íntimamente relacionada con el rol del país en la división internacional de trabajo sino también es la consecuencia del intercambio desigual, resultado del hecho de que los empresarios en el Sur Global son menos productivos y tratan de aumentar la tasa de explotación para compensarse por la transferencia de plusvalor al Norte Global.

Los efectos del rol del Perú en el mundo capitalista globalizado, la superexplotación y el intercambio desigual sobre los trabajadores y empleados no pueden comprenderse cuando no tomamos en cuenta la implementación del neoliberalismo en la década de noventa en el país. La flexibilización de los salarios y el empleo, la eliminación de la estabilidad laboral y la liberalización de los mercados laborales son productos de la introducción del neoliberalismo.

Es interesante ver que la implementación del neoliberalismo y sus efectos sobre el mundo de trabajo está estrechamente vinculada con los cambios en los procesos productivos al nivel mundial que vienen de Japón. En este caso referimos al Toyotismo y la producción *lean*. Estos “sistemas productivos” reemplazaron el Fordismo a fines de la década de setenta. Como decimos, el éxito del fordismo había enmascarado por años los problemas estructurales del capitalismo (la tendencia hacia la sobreproducción, la tasa de ganancia tiende a bajar, la relativa reducción de la producción de valor, etc.). Para salir de la crisis se consideraba que se tenían que tomar medidas que ayudarían a elevar la tasa de ganancia. Una fue la reestructuración de los procesos laborales.

Uno de los cambios que llegó a su implementación generalizada fue la subcontratación laboral. Fue considerada como un sistema que ayudaría a aumentar la productividad y a reducir los costos laborales. Más aún, desde la década de 1980, la subcontratación y la tercerización han sido una de las estrategias principales de las empresas para reducir costos. Los sueldos y salarios se transfieren a terceros como también las responsabilidades de beneficios sociales. Además, como explicamos en nuestra investigación, el temor de que se subcontraten puestos de trabajo reduce las demandas salariales y las exigencias acerca de los mejoramientos de las condiciones de trabajo. En Gamarra, los microempresarios subcontratados en la industria de confección tienen la práctica de subcontratar algunas partes de sus actividades.

El uso del trabajo extra (después de las horas establecidas) como también el uso de una mezcla de trabajadores temporales y fijos son otras importantes características del método de producción *lean*. El uso creciente de contratos temporales afecta negativamente a los derechos laborales como la atención médica, las pensiones y la negociación colectiva, entre otros. Los trabajadores y empleados con contratos temporales reciben una remuneración menor que los trabajadores y empleados con un contrato permanente.

En el Perú, los cambios en el proceso productivo “propuestos” por el Toyotismo no fueron implementados completamente en el segmento de microempresas. En general, principalmente se ha introducido los elementos que han perjudicado a la gran mayoría de trabajadores y empleados en el Perú y no, por ejemplo, el enriquecimiento de tareas, la rotación de tareas, y la constitución de grupos semi-autónomos y autónomos de trabajo. Lo mismo ha ocurrido respecto a las ideas del precursor de la gestión científica empresarial, Charles Taylor. Las microempresas, es decir la gran mayoría de negocios en el Perú, fundamental para el empleo y relativamente insignificante para la producción de valor agregado, el PBI y el comercio internacional, no han implementado un sistema de meritocracia, no han aumentado las responsabilidades de los trabajadores, y no se han desarrollado procesos cooperativos entre el dueño y los trabajadores y empleados, entre otros. Como decía un trabajador en Las Malvinas, “porque somos supuestamente amigos, aprovecha para evitar aumentar el sueldo. [...] me hace quedar hasta las once, doce, en la noche esperándole para pasar una repuesta”.

El hecho de que los microempresarios no implementan procesos que podrían mejorar el desempeño de los trabajadores y empleados, ayudando a ellos a ser capaz de hacer diferentes tipos de tareas dentro de un determinado periodo de tiempo, nos hace dudar sobre la relevancia de los estudios laborales en países en la periferia del capitalismo mundial, y del segmento microempresarial en particular. Naturalmente, y eso no es un problema, el objetivo principal de estos estudios es detectar cómo se puede mejorar la productividad laboral, pero en el mencionado contexto no se llevan a cabo estos estudios para mejorar el bienestar de los trabajadores como, en cierta forma, ha pensado, por ejemplo, Taylor.

En los últimos años el mundo académico en los países capitalistas avanzados empezó a discutir sobre la creciente precariedad laboral en sus sociedades. Algunos definieron esta precariedad en varias dimensiones, por ejemplo, el trabajo temporal y la falta de seguridad en el trabajo (conservara un lugar de empleo), la ausencia de control de los trabajadores y empleados sobre las condiciones laborales y la

protección contra el despido arbitrario, las deficiencias en la seguridad laboral, un salario insuficiente (ingreso estable, indexación salarial), la falta de oportunidades laborales y de adquirir nuevas habilidades, y la seguridad de la representación (sindicatos independientes, etc.), entre otros.

La discusión sobre la precariedad es un debate extraño en América Latina y en el Perú en particular. Como explicaba Munck, el tipo de trabajo descrito por el término “precariedad” siempre ha sido la norma en el Sur Global. Más aún, podemos decir que el Perú es una de las vanguardias a nivel mundial de la precariedad laboral. Eso nos lleva a lo que definimos como la ECS.

La existencia generalizada de una ECS en el Perú no solo es una barrera para la transformación de la estructura productiva del país sino también para mejorar las condiciones laborales de la gran mayoría de los trabajadores y empleados en el país. Debemos subrayar, sin embargo, que la base estructural para el surgimiento de la ECS es el papel del Perú en la división internacional del trabajo. Por lo tanto, un cambio de la estructura productiva peruana debería comenzar, necesariamente, con un cambio del rol del país en el mundo capitalista globalizado.

La propia existencia de la ECS fortalece el rol del Perú en el mundo capitalista globalizado como, esencialmente, un proveedor de recursos naturales y contribuye a reforzar la división de la economía peruana en una economía avanzada y una ECS. Esto ha sido demostrado no solo por la funcionalidad de la ECS para la economía avanzada, sino también por el reducido tamaño del mercado interno peruano y las dificultades estructurales que impiden su crecimiento.

El Estado peruano, y en particular las políticas neoliberales, contribuye a la continuidad de la aparente división del país en una economía avanzada y una ECS. Su interés en la persistencia del actual modelo económico basado en la exportación de recursos naturales y el relativamente libre funcionamiento de los mercados hacen que se mantenga el fundamento estructural de esta división, es decir, la función del país en el mundo capitalista globalizado. Creemos, sin embargo, que la reactivación del Plan Nacional de Diversificación Productiva puede ser un primer paso importante en un proceso que podría modificar el rol del país en la división internacional del trabajo.

La modificación del rol del país en el capitalismo globalización debería ir a mano con el cambio de la estructura empresarial. Como demostramos, el Perú es un país de microempresas. Y aunque a nivel mundial el empresariado está dividido en grandes, medianas, pequeñas y microempresas e, incluso, según los datos de la OCDE de 70 a 90% de todas las empresas son microempresas, en el Perú la gran mayoría de las microempresas no son dinamizantes o innovadores sino de

subsistencia. Eso se entiende por el hecho de que la conversión del país en un país de microempresas, como argumentamos, no solo es el producto estructural del rol del país en la división internacional de trabajo sino también la consecuencia de las crisis económicas de los años ochenta, la reestructuración de las empresas en los años ochenta y noventa, y la implementación del neoliberalismo en los años noventa. Las crisis redujeron las oportunidades de empleo en las grandes empresas y disminuyeron los ingresos reales. Los sueldos y salarios ya no eran suficientes para la reproducción de la fuerza de trabajo y forzaron a los individuos a establecer sus propias (micro) empresas. Las microempresas sirven como una red de seguridad para todas aquellas personas que no han podido encontrar un empleo adecuado.

La investigación ha confirmado lo que sabíamos intuitivamente. Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas son cualitativamente diferentes a estas condiciones en las pequeñas, medianas y grandes empresas. La situación precaria de las microempresas tiene un efecto negativo directo sobre las condiciones laborales en estas empresas. Las microempresas se caracterizan por bajos niveles de trabajo decente.

Las precarias condiciones laborales de las personas que trabajan en microempresas tienen un carácter estructural. Es decir, se puede concluir que en general las condiciones laborales de trabajadores y empleados en microempresas no se han mejorado en los últimos 28 años. Esta situación precaria está relacionada con el rol del país en la división internacional de trabajo, la estructura económica y ambos con la división de la economía peruana en una economía avanzada y de subsistencia. Las microempresas se encuentran en la ECS.

Las microempresas son generadores del trabajo precario porque su productividad está baja y no invierten en tecnología (o solo de baja calidad) y recursos humanos. Agregando el poco valor agregado que estas empresas producen, podría explicar porque en el periodo 1998-2017 alrededor de 80% de todos los trabajadores y empleados en estas empresas reciben una remuneración menor que la RMV.

Directamente relacionado a una remuneración menor que la RMV es que las personas que trabajan en microempresas los hacen, la gran mayoría, sin contrato alguno. Por lo tanto, es entendible por qué también a gran mayoría de los trabajadores y empleados en estos tipos de empresas no tienen un contrato. El hecho de que no tienen un contrato explica también que más de mayoría absoluta no reciben gratificaciones y que no están afiliados a un sistema de pensiones o al sistema nacional de salud. Además, muchas veces trabajan más de 48 horas semanales, aunque desde los fines de los años noventa se ha reducido de alrededor del 33% al

24% de todos los trabajadores y empleados en microempresas que trabajan más de 48 horas.

Los estudios sobre el trabajo decente en el Perú confirman que hay mucho trabajo por delante para que la vida laboral para la mayoría de los trabajadores y empleados convierta en algo digno. Sin embargo, la situación precaria de las personas que trabajan en microempresas se está prolongándose por la discriminación que existe entre trabajadores y empleados en microempresas, por un lado, y los que trabajan en medianas y grandes empresas por otro lado. Es decir, el Estado está promoviendo que esta situación dure en vez que busca y trata de eliminar este problema social. Con la excusa de proteger los microempresarios han creado un régimen laboral que perjudica a los trabajadores y empleados en microempresas, estimula el trabajo indecente, mantiene el país a la vanguardia del trabajo precario y legaliza la ausencia del trabajo decente. Como explicamos, los trabajadores que laboran en microempresas no reciben una gratificación al final del año, no tienen un seguro de desempleo, no reciben una remuneración adicional para los trabajos nocturnos (normalmente esto debería ser un 35% adicional) y solo tienen 15 días de vacaciones pagadas por año, entre otros. No se pueden negar que esta discriminación es muy beneficioso para los microempresarios. Según un investigador en temas laborales, los costos laborales de las microempresas representan un 68,1% del régimen laboral general.

Las entrevistas confirman lo que encontramos en las estadísticas y también nos pintan una realidad que no se capta en las estadísticas y a veces no parece ser lógico. Por ejemplo, los informales quieren mantenerse informal porque ganan más. Exigir un salario o sueldo no es una opción. Los trabajadores quieren laborar en microempresas (talleres en la industria de confección) porque están más libres o se sienten menos explotados, aunque no reciben gratificaciones y otros beneficios que si en empresas más grandes.

Las conversaciones con los trabajadores en microempresas también pintan una realidad escalofriante para personas que trabajan en condiciones decentes. Trabajadores que están encerradas todas las noches en las galerías para terminar el trabajo y la forma como los accidentes de trabajo se “arreglan”, nos da la impresión de que aún podemos encontrar situaciones laborales como en Inglaterra del siglo 19, como fueron descritos por Friedrich Engels en su libro *La situación de la clase obrera en Inglaterra*.

Los trabajadores saben que muchas veces las condiciones laborales (de salud, por ejemplo) no son buenas. Sin embargo, deben seguir laborando en estas

condiciones porque no tienen alternativa. Además, se han adaptado no usar herramientas que pueden proteger su salud y siguen laborando, aunque están enfermos.

Trabajar en microempresas no solamente significa que uno tiene menos vacaciones que las personas bajo el régimen laboral general, sino también deben trabajar durante feriados. La superexplotación es definitivamente una característica de las microempresas y una gran razón porque las empresas más grandes subcontratan algunas actividades a estos tipos de compañías.

Se argumenta que la formalización de los negocios informales hace mejorar las condiciones laborales en las microempresas. Eso no es tan cierto como uno puede pensar en primera instancia. Microempresas pueden ser empresas informales, pero también formales. El hecho de que el trabajo indecente está respaldado por el Estado o por la legalidad, reduce la posibilidad que se puede llegar a un mejoramiento sustancial de las condiciones laborales en microempresas a través del proceso de la formalización.

El mejoramiento de las condiciones laborales solamente puede llevarse a cabo por iniciativa de los trabajadores y empleados en microempresas. Es decir, solamente la lucha social o sindical puede generar este resultado. Sin embargo, dado que estos trabajadores y empleados no están sindicalizados hace que se debe buscar otras vías para mejorar las condiciones laborales en microempresas.

Pensamos que una reducción del número de personas que trabajan en la ECS a favor de un aumento de empleados y trabajadores en la economía avanzada o la transformación de microempresas en pequeñas y medianas empresas prósperas podrían ser el camino al mejoramiento sustancial de las condiciones laborales. Sin embargo, esta "conversión" es solamente posible cuando existen políticas a largo plazo que ayudan a cambiar la estructura empresarial del país.

Proporcionar créditos relativamente baratos (inclusión financiera) a las microempresas para que inviertan en tecnología que les permita aumentar la productividad (suponiendo que la fuerza de trabajo tenga la destreza y esta destreza está disponible) no es un camino hacia el éxito. A medida que se mantenga el marco competitivo que causa una carrera hacia abajo, estos créditos no se utilizarán para una elevación estructural de las microempresas al rango de pequeñas y medianas empresas, sino principalmente para cubrir pequeños vacíos y pagar deudas, y, tal vez, algunas pequeñas oportunidades comerciales a corto plazo. Sería mucho más eficiente cuando las microempresas, necesariamente estimuladas por el Estado, se organicen en cooperativas productivas y distributivas. Las inversiones en tecnología e

incluso capital humano serán menos riesgosas ya que un mercado está asegurado. Además, la estructura cooperativa podría, incluso, permitir inversiones de un tamaño considerable, ya que se comparten entre los empresarios. El gobierno debería proporcionar las condiciones infraestructurales que permitan a estas microempresas cooperar efectivamente en lugares predestinadas.

VIII. REFERENCIAS

Abramo, Laís y Montero, Cecilia (1995), "La Sociología del Trabajo en América Latina: Paradigmas Teóricos y Paradigmas Productivos", *Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, año 1, no. 1, México, pp. 73-96.

Abugattas, Luís (1999), "Estabilización, reforma estructural y desempeño industrial", en John Crabtree y Jim Thomas (coords.), *El Perú de Fujimori: 1990-1998*, Lima, Universidad del Pacífico / Instituto de Estudios Peruanos, pp. 115-150.

Actualidad Económica (1990), "La pequeña industria en el Perú: ¿un modelo de desarrollo?", *Actualidad Económica*, vol. 12, no. 117, pp. 24-30.

Aglietta, Michel (1988), *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid, Siglo XXI de España Editores, S.A.

Alarco T., Germán (2011), "Márgenes de ganancia, financiamiento e inversión del sector empresarial peruano (1998-2008)", Santiago de Chile, Revista Cepal, no. 105, en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/45201/RVE105Alarco.pdf> (consultado 03/11/2014).

Allen, Kieran (2014), "The precariat: New class or bogus concept", *Irish Marxist Review*, año 3, no. 9, pp. 43-54.

Althusser, Louis (1968), "The object of capital", en Louis Althusser y Étienne Balibar, *Reading Capital*, en <http://www.marxists.org/reference/archive/althusser/1968/reading-capital/index.htm> (consultado 28/08/2013).

Arias, Custodio (2014), "Condiciones de trabajo en el Perú del siglo XXI", en Moisés K. Rojas (coord.), *Gamarra invisible. El principal emporio del país desde la perspectiva de sus trabajadores*, Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Fondo Editorial y Consensos & Estudios Sociales, pp. 21-40.

Armstrong, Philip, Andrew Glyn y John Harrison (1984), *Capitalism since World War 2: The making and breakup of the great boom*, London, Fontana.

Arrizabalo, Xabier (2014), *Capitalismo y economía mundial*, Madrid, Instituto Marxista de Economía / ARCIS-UdeC, cited in 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”, en <https://libertas.ufjf.emnuvens.com.br/libertas/article/view/3056> (consultado 24/04/2018).

Artiles, Antonio Martín (S.F), “Teoría sociológica de las relaciones laborales”, en https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf (consultado 22/010/2017).

Bak Jørgensen, Martin (2016), “Precariat – What it Is and Isn’t – Towards an Understanding of What it Does”, *Critical Sociology*, año 42, no. 7-8, pp. 959 –974.

Balbi, Carmen Rosa y Julio Gamero (1990), “Los trabajadores en los 80s: entre la formalidad y la informalidad”, en Desco, *Movimientos sociales: elementos para una relectura*, Lima, Desco, pp. 55-109.

Banco Mundial (2010), *El mercado laboral peruano. Durante el auge y caída*, Washington D.C., Banco Mundial.

Baran, Paul A. (1959), *La economía política del crecimiento*. México, Fondo de Cultura Económica.

Baran, Paul A. y Paul M. Sweezy (1969), *Monopoly Capital. An essay on the American economic and social order*, New York / London, Modern Reader Paperbacks.

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

Bello, Walden (2006), “The capitalist conjuncture: over-accumulation, financial crises, and the retreat from globalization”, *Third World Quarterly*, vol. 27, no. 8. pp. 1345-1367.

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

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

Braverman, Harry (1984), *Trabajo y capital monopolista*, México, Editorial Nuestro Tiempo S.A.

Callinicos, Alex (2004), *The revolutionary ideas of Karl Marx*, London / Sydney, Bookmarks Publications Ltd.

Campodónico, Humberto, Manuel Castillo Ochoa and Andrés Quispe (1993), *De poder a poder. Grupos de poder, gremios empresariales y política macroeconómica*, Lima, Desco.

Candeias Mario (2008), "Double precarisation of labour and reproduction – Perspectives of expanded (re)appropriation", en [http://www.rosalux.de/fileadmin/wgdw_uploads/Double_precarisation.pdf?](http://www.rosalux.de/fileadmin/wgdw_uploads/Double_precarisation.pdf) (consultado 24/04/2018).

Canessa Montejo, Miguel F. (2017), "Empleo y salarios en el sector exportador peruano: los regímenes laborales especiales y el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos", en Omar Manky (coord.), *Trabajo y sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, CISEPA, pp. 58-83.

Caputo Leiva, Orlando (2012), "Crítica a la interpretación financiera de la crisis", en Dídimo Castillo Fernández y Marco A. Gandásegui, Hijo (eds.), *Estados Unidos. Más allá de la crisis, México*, Siglo Veintiuno Editores S.A de C.V. / Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales / Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM, pp. 81-111.

Carchedi, Gugliemlo (1987), *Class analysis and social research*, Oxford, Basil Blackwell Ltd.

Cardoso, Fernando Henrique (1979), "Imperialismo y dependencia en la América Latina", en René Villarreal (coord.), *Economía Internacional II. Teorías del imperialismo, la dependencia y su evidencia histórica*, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 298-315.

Castillo Fernández and Adrián Sotelo Valencia (2013), "Outsourcing and the new labor precariousness in Latin America", *Latin American Perspectives*, vol. 40, no. 5, pp. 14-26.

Cavero, Omar (2017): "El trabajo en una economía heterogénea y marginal: Un panorama general de la situación socio-económica de los trabajadores en el Perú", en Omar Manky (coord.), *Trabajo y sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, CISEPA, pp. 26-57.

Çelik, Cosku y Hilal Erkus-Öztürk (2016), "Role of precariousness and space on class formation process: The case of Antalya's tourism workers", *Capital & Class*, vol. 40, no. 3, pp. 419-445.

Chacaltana, Juan (2014) "Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia", en https://www.researchgate.net/publication/228660574_Una_evaluacion_del_regimen_la_boral_especial_para_la_microempresa_en_Peru_al_cuarto_ano_de_vigencia (consultado 14/10/2018).

Chacalatana, Juan (2008), "Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia", International Labor Office, en https://www.researchgate.net/publication/228660574_Una_evaluacion_del_regimen_la_boral_especial_para_la_microempresa_en_Peru_al_cuarto_ano_de_vigencia (consultado 29/12/2018).

Chacaltana, Juan y Norberto García (2001), *Reforma laboral, capacitación y productividad*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo.

Chacaltana, Juan y Gustavo Yamada (2009), "Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú", Inter-American Development, Research Department, Documento de trabajo no. 691, en

http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/346/DD%20-%20Yamada_Chacaltana.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado 03/11/2016).

Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo / Comisión Especial de Economía Informal (2008), "Caracterización y problemática de los trabajadores de la economía informal en el Perú", Lima, en

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNTPE/caracterizacion_problematika_trabajadores_de_la_economia_informal_en_el_peru.pdf (consultado 03/11/2014).

Cordey, Pierre-André (2005), "Business and state relations in Latin America. The role of transnational corporations in Peru". Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Friburgo (Suiza), en https://doc.rero.ch/record/4974/files/1_CordeyPA.pdf (consultado 05/06/2015).

Cotler, Julio (1998), "Los empresarios y las reformas económicas en el Perú", Documento de Trabajo no. 91, Serie Sociología y Política no. 12, Lima, Instituto de Estudios Peruanos, en <http://archivo.iep.pe/textos/DDT/ddt91.pdf> (consultado 25/06/2014).

Crabtree, John (2005), *Alan García en el poder. Perú: 1985-1990*, Lima, Ediciones Peisa.

Cuadros Luque, Fernando (2017), "Situación del mercado de trabajo y costos laborales en el Perú", *Cuaderno de Investigación*, no. 2, Lima, Emancipación, pp. 34-82.

Cuadros Luque, Fernando y Christian Sánchez Reyes (2007), "La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida", *Asesoría Laboral*, pp. 11-17.

Cypher, James M. y James L. Dietz (2009), *The Process of Economic Development*, New York, Routledge.

Dammert Ego Aguirre, Manuel (2014), *Perú Integral Bicentenario. Civilización, territorio, nación, república. Horizonte programático de la República de Ciudadanos*, Lima.

Dancourt, Óskar (2016), *Las vacas flacas en la economía peruana*, Documento de Trabajo 428, PUCP, Departamento de Economía, Lima.

De la Garza Toledo, Enrique (2000a), "Introducción. El papel de trabajo en la teoría social del siglo XX", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericana de sociología del trabajo*, México, El Colegio de México / Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales / Universidad Autónoma Metropolitana / Fondo de Cultura Económica, pp. 15-35.

De la Garza Toledo, Enrique (2000b), "La flexibilidad de concepto del trabajo en América Latina", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericana de sociología del trabajo*, México, El Colegio de México / Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales / Universidad Autónoma Metropolitana / Fondo de Cultura Económica, pp. 148-178.

Del Rocio Avila Rosel P. y J. R. Sanchís Palacio (2011), "Surgimiento de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) e impacto de los Microcréditos sobre la reducción de la pobreza. El caso de Lima Metropolitana (Perú)", *Gezki*, no.7, pp.157-178.

Deniz, José (1978), *La revolución por la Fuerza Armada. Perú 1968-1977*, Salamanca, Ediciones Sigueme.

Díaz, Juan José (2014), "Formalización empresarial y laboral", en Ricardo Infante y Juan Chacaltana (coords.), *Hacia un desarrollo inclusivo. El caso del Perú*, Santiago de Chile, Cepal, pp. 173-259.

Dobb, Martin (1970), *Capitalismo, Crecimiento económico y subdesarrollo*, Barcelona, Editorial Oikos.

Dos Santos, Theotonio (1986), *Imperialismo y dependencia*, México, Ediciones Era S.A.

Dos Santos, Theotonio (1978), *Socialismo o Fascismo. El nuevo carácter de la dependencia y el dilema latinoamericano*, México, Edicol S.A., Colección Filosofía y Liberación Latinoamericana.

Duménil, Gerard y Dominique Lévy (2005b), "The neoliberal (counter) revolution", en Alfredo Saad-Filho y Deborah Johnston (coords.), *Neoliberalism. A critical reader*, London / Ann Arbor, Pluto Press, pp. 9-19.

Durand, Francisco (2004), *El poder incierto. Trayectoria económica y política del empresariado peruano*, Lima, Fondo Editorial del Congreso del Perú.

Durand, Francisco (1988a), *La burguesía peruana. Los primeros industriales, Alan García y los empresarios*, Lima, Desco.

Durand, Francisco (1988b), "Los nuevos grupos de poder económico", *Actualidad Económica*, vol. 10, no. 100, pp. 40-45.

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.

Elson, Diane (1979), "The value theory of labour", en Diane Elson (cord.), *The representation of labour in capitalism. Essays edited by Diane Elson*, London, CSE Books / New Jersey, Humanities Press Inc., pp. 115-180.

Emmanuel, Arrighi (1979), *El intercambio desigual. Ensayo sobre los antagonismos en las relaciones económicas internacionales*, México, Siglo XXI Editores.

Felder, Ruth y Viviana Patroni (2016), "Precarious work in recession and growth: A new structural feature of labor markets in Argentina?", *Review of Radical Political Economics*, pp. 1-22, en <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0486613416635053>. (consultado 17/07/2018).

FeSMC-UGT (2016), "Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo. Análisis de las empresas multiservicios 2016", en <http://www.cadenadesuministro.es/wp->

content/uploads/2016/07/Ana%CC%81lisis-Empresas-Multiservicios-2016.pdf
(consultado 29/10/2018).

Fereira, Maria (2016), "Informal versus precarious work in Colombia: Concept and operationalization", *Progress in Development Studies*, vol. 16, no. 2, pp. 1-19.

Fernández-Maldonado Mujica, Enrique and Luis Gálvez León (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.

Figuroa, Víctor (1986), *Reinterpretando el subdesarrollo*, México, Siglo XXI Editores.

Fitzgerald, E. V. K. (1981), *La economía política del Perú, 1956-1978. Desarrollo económico y reestructuración del capital*, Lima, Instituto de Estudios Peruanos.

Frank, André Gunder (1971), *Lumpenburguesía: Lumpendesarrollo*, México Serie Popular Era.

Frank, André Gunder (1966), "The development of underdevelopment", *Monthly Review*, vol. 18, no. 4, pp. 17-31.

Furtado, Celso (1980), *La economía Latinoamericana. Formación histórica y problemas contemporáneos*, México, Siglo Veintiuno Editores.

Furtado, Celso (1965), *Desarrollo y subdesarrollo*, Buenos Aires, Editorial Universitaria de Buenos Aires.

Gambina, Julio (2016), "El precariado. ¿Una nueva clase? en <http://www.lahaine.org/mundo.php/el-precariado-iuna-nueva-clase> (consultado 25/01/2016).

Gamero, Julio (2014), "El trabajo decente en el Perú: una mirada al 2013", en <http://trabajodigno.pe/informes/EI%20trabajo%20decente%20en%20el%20Peru%CC%81%20una%20mirada%20al%202013.pdf> (consultado 14/12/2018).

Gamero, Julio (2007), "Precarización y empleo formal, ¿punto de inflexión?, *Coyuntura, Análisis Económico y Social de Actualidad*, vol. 3, no. 14, pp. 12-16.

Gamero Requena, Julio (2013), "Informe: El trabajo decente en el Perú: Una mirada al 2012". Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) e Instituto de Estudios Sindicales (IESI), Lima, PLADES y IESI.

Gamero Requena, Julio (2011a), "El trabajo decente en el Perú: una medición al 2009. Niveles de trabajo decente en función a un set de indicadores básicos". Archivo del autor.

Gamero Requena, Julio (2011b), "De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente", *Derecho y Sociedad. Asociación Civil*, no. 37, pp. 117-125.

Gamero Requena, Julio (2010a), "Empleo y trabajo decente a un año del TLC con EE.UU", Lima, RedGE y CEPES, en <http://www.redge.org.pe/sites/default/files/Empleo%20y%20trabajo%20decente%20-%20Julio%20Gamero.pdf> (consultado 05/11/2016).

Gamero, Requena, Julio Hernán (2010b), "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, Lima, en http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/204/1/gamero_rj.pdf (consultado 22/10/2018).

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

Gamero Requena, Julio H. & Gabriela Carrasco (N/D), "Trabajo informal y políticas de protección social", en <http://www.comunidadandina.org/camtandinos/OLA/Documentos/Pdf/trabajo-informal-y-politicas.pdf> (consultado 22/08/2015).

Gamero, Julio and Ulises Humala (2002), *Empleo y microempresa en Lima metropolitana. Entre el desempleo y la sobrevivencia*, Lima, Desco.

García, Norberto E. (2007a) “Auge y heterogeneidad productiva. Perú 2002-2006”, *Revista de la CEPAL*, en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11227/093143155_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado 14/10/2018).

García, Norberto E. (2007b), “RMV, MYPE y canasta básica”, en <https://www.scribd.com/document/247050762/Reajuste-de-la-RMV-Mype-y-Canasta-Basica-pdf> (consultado 22/10/2018).

George, Tom (2016), “Precariedad, poder y democracia”, en <https://www.tni.org/files/publication-downloads/estado-del-poder-2016-capitulo7-george.pdf> (consultado 15/11/2016).

Glyn, Andrew, Alan Hughes, Alain Lipietz y Ajit Singh (1990), “The rise and fall of the Golden Age”, en Stephen A. Marglin y Juliet B. Schor (coords.), *The Golden Age of Capitalism. Reinterpreting the postwar experience*, Oxford, Clarendon Press, pp. 39-125.

Gonzales de Olarte, Efraín (2016), *Una economía incompleta. Perú 1950-2007. Análisis estructural*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú / Instituto de Estudios Peruanos, Lima.

Gonzales de Olarte, Efraín (2007), “La economía política peruana de la era neoliberal 1990-2006”, en Yusuke Murakami (coord.), *Después del Consenso de Washington: Dinámica de cambios político-económicos y administración de recursos naturales en los países andinos*, Center for Integrated Area Studies (CIAS), Kyoto, pp. 11-37.

Gonzales de Olarte, Efraín (1986), “Crisis y democracia. El Perú en busca de un nuevo paradigma de desarrollo”, Documento de Trabajo no. 21, Serie Economía. No. 6, Lima, Instituto de Estudios Peruanos, en <http://lanic.utexas.edu/project/laoap/iep/ddt021.pdf> (consultado 23/06/2014).

Grompone, Romeo (1991): *El velero en el viento. Política y sociedad en Lima*, Instituto de Estudios Peruanos, Lima.

Grupo Propuesta Ciudadana (2014), “Vigilancia de las industrias extractivas. Reporte Nacional no. 18, Perú 2013”, en <http://www.propuestaciudadana.org.pe/sites/default/files/publicaciones/archivos/Reporte%20VIE%2018.pdf> (consultado 21/07/2018).

Gudynas, Eduardo (2011): “Más allá del nuevo extractivismo: transiciones sostenibles y alternativas al desarrollo”, en Fernanda Wanderley (coord.), *El desarrollo en cuestión: reflexiones desde América Latina*, La Paz, Plural Editores, pp. 379-410.

Guerra, Pablo (S.F.), “Sociología del trabajo”, Montevideo, Kolping Uruguay Area Desarrollo Social, en http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping_Libro%20SDT_dig.pdf (consultado 30/10/2017).

Harvey, David (2006), *Limits to capital*, London / New York, Verso.

Herrera García, Beatriz (2011), “Análisis estructural de las MYPEs y PYMES, Quipukamayo. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, vol. 18, no. 35, pp. 69-89.

ILO (2013), “Decent work indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO Manual Second Version”, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (consultado 13/12/2018).

INEI (2017), *Perú: Estructura empresarial 2016*, Lima, INEI.

INEI (2016): *Perú: Estructura empresarial 2015*, Lima, INEI.

INEI, (2016): *Evolución de la pobreza monetaria 2009-2015. Informe técnico*, Lima, INEI.

INEI (2015), *Perú. Evolución de los indicadores de trabajo decente, 2001-2013*, Lima, INEI.

INEI (2014): *Perú: Estructura empresarial 2013*, Lima, INEI.

INEI (2013a): *Perú: Estructura empresarial 2012*, Lima, INEI.

INEI (2013b): *Evolución de la pobreza monetaria 2007-2012. Informe técnico*, Lima, INEI.

INEI (2012), *Perú: Calidad del empleo y mecanismos colectivos de integración social, 2010*, Lima, INEI.

INEI (2011), *IV. Censo Nacional Económico 2008. Perú, Características económicas de las micro y pequeñas empresas en el año 2007*, Lima, INEI

INEI (2008), *IV Censo Nacional Económico 2008. Perú: Características económicas de las micro y pequeñas empresas en el año 2007*, Lima, INEI.

INEI (1997a), *Perú: Comportamiento del empleo urbano 1995-96. Encuesta Nacional de Hogares*, Lima, INEI.

INEI (1997b), “Perfil del trabajador de la pequeña y micro empresa 1997”, en <http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0164/INDICE.htm> (consultado 21/010/2018).

INEI (1994a) *Censos Nacionales 1993. IX de Población. IV de Vivienda. Resultados Definitivos*. Perú, Tomo II. Lima, INEI.

INEI (1994b), “Perú: Actividad económica de la pequeña y micro empresa”, en <http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0162/n00.htm> (consultado 15/10/2018). Data is based on the III National Economic Census.

INEI (1993), *Perú: Compendio Estadístico 1992-1993*, Tomo I, Lima, INEI.

INEI (1983), *Perú: Compendio Estadístico 1982*, Lima, INEI.

INEI (N/D), "Metodología de Cálculo del Producto Bruto Interno Anual", en <http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/pbi02.pdf> (consultado 28/08/2015).

Infante B., Ricardo (1995), "Perú. Ajuste del mercado laboral urbano y sus efectos sociales: Evolución y políticas", Documento de Trabajo 9, Lima, Oficina Internacional del Trabajo.

Iranzo, Consuelo y De Paula Leite, Marcia (2006), "La subcontratación laboral en América Latina", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, México: Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa / Barcelona: Anthropos Editorial, pp. 268-288.

Jessup, Bob (1994), "The transition to post-Fordism and the Schumpeterian workfare state", en Roger Burrows y Brian Loader (coords.), *Towards a Post-Fordist Welfare State?*, London y New York: Routledge, pp. 13-37.

Jiménez, Félix (2012), "Empleo y mercado interno en el modelo neoliberal: una nueva hipótesis sobre el subdesarrollo", en <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-01-03.pdf> (consultado 24/06/2018).

Jiménez, Félix (2010), "Economía nacional de mercado: una estrategia nacional de desarrollo para el Perú", José Rodríguez y Mario D. Tello (coords.), *Opciones de política económica en el Perú: 2011-2015*, Lima, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 327-370.

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

Jørgensen, Bak Martin (2013), "Precariat – What it is and isn't – Towards an understanding what it *does*", *Critical Sociology*, vol. 42, no. 7-8, pp. 959-974.

Iranzo Consuelo and Marcía de Paula Leite (2006), "La subcontratación laboral en América Latina", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, México, UAM- Iztapalapa. División de Ciencias Sociales y Humanidad, pp. 268-288.

Kautsky, Karl (1984), *La cuestión agraria*, México, Siglo Veintiuno Editores S.A.

Kliman, Andrew (2007), *Reclaiming Marx's "Capital". A refutation of the myth of inconsistency*, Lanham, Lexington Books.

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

Lamelas Paz, Gabriela (2005), "¿Es productivo el trabajo de servicios? Una aproximación al concepto de trabajo productivo e improductivo en Marx", en <http://www.ips.org.ar/wp-content/uploads/2011/03/Una-aproximaci%C3%B3n-al-concepto-de-trabajo-productivo-e-improductivo-en-Marx.pdf> (consultado 23/02/2017).

Lenin, Vladimir Illich (1974), *El desarrollo del capitalismo en Rusia*, Barcelona, Editorial Ariel.

Lewis, Arthur W. (1955), *Teoría del desarrollo económico*, México, Fondo de Cultura Económica.

López Oneto "Las metamorfosis del trabajo: Del trabajo al empleo (Notas de lectura para una reconstrucción histórica conceptual del trabajo)", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 5, no. 9, pp. 141-166.

Lust, Jan (2018), *Capitalism, class and revolution in Peru, 19780-2016*, Chaim, Palgrave MacMillan.

Malpica Silva Santisteban, Carlos (1989), *El poder económico en el Perú*, Lima, Mosca Azul Editores.

Mandel, Ernest (1985), *El Capital. Cien años de controversias en torno a la obra de Karl Marx*, México, Siglo XXI Editores.

Mandel, Ernest (1976), *Late capitalism*, London, NLB.

Mandel, Ernest (1975), *Tratado de Economía Marxista Tomo II*, México, Ediciones Era S.A.

Mandel, Ernest (1969), *Tratado de Economía Marxista Tomo I*, México, Ediciones Era S.A.

Mares, Carla (2013), "Las micro y pequeñas empresas (MYPEs) en el Perú, *Revista Jurídica Thomson Reuters*, vol. 1, no. 18, pp. 1-20.

Marini, Ruy Mauro (1992), "El concepto de trabajo productivo", en http://www.marini-escritos.unam.mx/078_trabajo_productivo.html (consultado 22/02/2017).

Marini, Ruy Mauro (1985), *Dialéctica de la dependencia*, México, Serie Popular Era / 22, Ediciones Era S.A.

Martínez, Daniel y Tokman, Victor E. (1999), "Efectos de las reformas laborales: entre el empleo y la desprotección", en Víctor.E. Tokman y Daniel Martínez (coords.), *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*, Geneva, Organización Internacional de Trabajo, pp. 11-37.

Marx, Carlos (1974), *El Capital. Crítica de la economía política. Vol. III*, México, Fondo de Cultura Económica.

Marx, Carlos (1973a), *El Capital, Crítica de la Economía Política, Libro primero*, Buenos Aires, Editorial Cartago, SRL.

Marx, Carlos (1973b), *El Capital, Crítica de la Economía Política, Libro segundo*, Buenos Aires, Editorial Cartago, SRL.

Marx, Carlos (1973c), *El Capital. Crítica de la economía política. Libro tercero. El proceso de producción capitalista en su conjunto*, Buenos Aires, Editorial Cartago SRL.

Marx, Karl (S.F), *Grundrisse der Kritik del politischen Ökonomie*, Frankfurt / Wien, Europäische Verlaganstalt Frankfurt / Europa Verlag Wien.

Mares, Carla (2013), "Las micro y pequeñas empresas (MYPEs) en el Perú", *Revista Jurídica Thomson Reuters*, vol. 1, no.18, pp. 1-20.

Matos Mar, José (2012, *Perú, Estado desbordado y sociedad nacional emergente*, Lima, Universidad Ricardo Palma, Editorial Universitaria.

Ministerio de la Producción (2012), *MIPYME 2012. Estadísticas de la micro, pequeña y mediana empresa*, Lima, Ministerio de Producción.

Ministerio de la Producción (2014), *Las MYPYME en cifras 2013*, Lima, Ministerio de Producción.

Ministerio de Producción (2014b), Plan nacional de diversificación productiva. Documento sujeto a consulta pública. Ministerio de Producción, Lima, en https://www.mesadeconcertacion.org.pe/sites/default/files/archivos/2015/documentos/11/mp_plan_nacional_de_diversificacion_productiva_2014.pdf (consultado 22/07/2018).

Ministerio de la Producción (2017a), *Las MYPYME en cifras 2015*, Lima, Ministerio de Producción.

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

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009), *Boletín de Economía Laboral*, no. 39, abril de 2008.

Moody, Kim (2001), *Workers in a lean world. Unions in the international economy*, London / New York, Verso.

Mukherjee, Deepraj (2016), "Informal economy in emerging economies: not a substitute but a complement", *International Journal of Business and Economic Development*, 4 (3), pp. 16-27.

Munck, Ronaldo (2013), "The precariat: a view from the South", *Third World Quarterly*, vol. 34, no. 5, pp. 747-762.

Nunura, Juan (2004), “La pequeña y mediana empresa: Una opción de desarrollo en el siglo XXI (Estudio de Actualización)”, Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción Social / Consejo Nacional del Trabajo y Promoción Social.

Nunura, Juan (2001), “La pequeña y mediana empresa: Una opción de desarrollo en el siglo XXI”, Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción Social / Consejo Nacional del Trabajo y Promoción Social.

O’ Connor, James (1975), “Productive and unproductive labor”, *Politics and Society*, vol. 5, no. 3, pp. 297-336.

OECD (2017), “Entrepreneurship at a Glance 2017”, en https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance_22266941 (consultado 23/09/2018).

Pages, Carmen (1999), “Apertura, reforma y mercado de trabajo: La experiencia de una década de cambios estructurales en el Perú”, Working Paper 397, Banco Interamericano de Desarrollo, en <https://publications.iadb.org/handle/11319/2137> (consultado 15/06/2018).

Palloix, Christian (1976), “Le procès de travail: du fordisme au néofordisme”, *La Pensée*, 185, pp. 37-60.

Palma, Diego (1988), *La informalidad, lo popular y el cambio social*, Lima, Desco.

Parodi Trece, Carlos (2014), *Perú 1995-2012. Cambios y continuidades*, Lima, Universidad del Pacífico.

Parodi Trece, Carlos (2010), *Perú 1960-2000. Políticas económicas y sociales en entornos cambiantes*, Lima, Centro de la Investigación de la Universidad del Pacífico.

Pease García, Henry (1981), *A un año del segundo belaudismo. Un perfil del proceso político peruano*, Lima, Desco, Serie Publicaciones Previas no. 2.

Petras, James, Morris Morley y A. Eugene Havens (1983), "Peru: capitalist democracy in transition", *New Left Review*, no. 142, pp. 30-53.

Petras, James y Henry Veltmeyer (2013), *Social movements in Latin America. Neoliberalism and popular resistance*, London, Palgrave Macmillan. Versión inedita.

Petras, James y Henry Veltmeyer (2003), *La globalización desenmascarada. El imperialismo en el siglo XXI*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas and Miguel Ángel Porrúa.

PLADES (2017a), *Informe sobre situación del trabajo decente en el Perú 2016*, Lima, PLADE

PLADES (2017b), *Trabajo decente en América Latina. Perú*, São Paulo, RedLat.

Poulantzas, Nicos (1980), *Poder político y clases sociales en el estado capitalista*, México, Siglo Veintiuno Editores S.A.

Poulantzas, Nicos (1976), *Las clases sociales en el capitalismo actual*, México, Siglo Veintiuno Editores S.A.

Poulantzas, Nicos (1973), "On social classes", *New Left Review*, no. 78. No pages, en archive del autor (versión del internet).

Prebisch, Raúl (1949), "The Economic Development of Latin America and its Principal Problems", en http://www.rrojasdatabank.info/prebisch_theec-development.pdf (consultado 22/07/2018).

Przeworski, Adam (1977), "Proletariat into a Class: The Process of Class Formation from Karl Kautsky's The Class Struggle to Recent Controversies", *Politics & Society*, vol. 7, no. 4, pp. 341-401.

PromPyme (2005), "La situación de la micro y pequeña empresa en el Perú", en <https://docplayer.es/18301375-La-situacion-de-la-micro-y-pequena-empresa-en-el-peru.html> (consultado 24/09/2018).

Reyna, Carlos (2000), *La anunciación de Fujimori. Alan García 1985-1990*, Lima, Desco.

Rifkin, Jeremy (1996), "El fin del trabajo Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era", en <https://colegiodehistoria.files.wordpress.com/2017/07/jeremy-rifkin-el-fin-del-trabajo-1.pdf> (consultado 19/11/2017).

Rivera, Carlos (2014), "Condiciones estructurales de Gamarra. Entrevista a Julio Gamero", en Moisés K. Rojas (coord.), *Gamarra invisible. El principal emporio del país desde la perspectiva de sus trabajadores*, Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Consenso & Estudios Sociales, pp. 241-252.

Robles, Miguel, Jaime Saavedra, Máximo Torero, Néstor Valdivia and Juan Chacaltana (2001), *Estrategias y racionalidad de la pequeña empresa*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo.

Robinson, William I. (2010), *Latin America and global capitalism. A critical globalization perspective*, Baltimore, Maryland, The Johns Hopkins University Press.

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

Roll, Eric (2002), *Historia de las doctrinas económicas*, México, Fondo de Cultura Económica.

Rostow, Walt W. (1961), *Las etapas del crecimiento económico. Un manifiesto no comunista*, México, Fondo de Cultura Económica.

Rubin, Isaac Ilych (1979), *A history of economic thought*, London, Ink Links Ltd.

Rubin, Isaac Ilich (1974), *Ensayos sobre la teoría marxista del valor*, Buenos Aires: Ediciones Pasado y Presente.

Ruiz Acosta, Miguel (2003), “Devastación y superexplotación de la fuerza de trabajo en el capitalismo periférico: una reflexión desde América Latina”. *Razón y Revolución*, 25, pp. 35-89.

Saavedra Chanduvi, Jaime (1999), “La dinámica del mercado de trabajo en el Perú antes y después de las reformas estructurales”, Serie Reformas Económicas no. 27, Santiago de Chile, ELAC, en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7475/S9900036_es.pdf?sequence=1 (consultado 28/08/2015).

Semana Económica (1982): “Lo Informal es muy formal. *Semana Económica* 2 (76), pp. 6-7.

Seminario, Bruno (2016): *El desarrollo de la economía peruana en la era moderna. Precios, población, demanda y producción desde 1700*, Lima, Universidad del Pacífico.

Slavnic, Zoran (2009), “Informalization and political economy of restructuring”, *Migración y Desarrollo*, no. 13, pp. 5-24.

Smith, Chris (2015), “Continuity and change in labor process analysis forty years after Labor and Monopoly Capital”, *Labor Studies Journal*, vol. 40, no. 3, pp. 222-242.

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

Sunkel, Osvaldo (1968), “Política nacional de desarrollo y dependencia externa”, en José Matos Mar (coord.), *La dominación de América Latina*, Lima, Francisco Moncloa Editores S.A., pp. 129-175.

Taylor, Frederick Winslow (1919), *The principles of scientific management*, New York/ London, Harper y Brothers Publishers.

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

Torres Cuzcano, Víctor (2013), *Grupos económicos y bonanza minera en el Perú. El caso de cinco grupos mineros nacionales*, Lima, CooperAcción.

Trejo Solorzano, Juan Diego (2003), *La microempresa en el Perú a inicios del siglo XXI. Magnitud, importancia y características*, Lima, IPES.

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

Verdera, Francisco (1997), "Mercado de trabajo, reforma laboral y creación de empleo: Perú, 1990-1995", Documento de Trabajo No. 87, Lima, Instituto de Estudios Peruanos, en <http://lanic.utexas.edu/project/laoap/iep/ddt087.pdf> (consultado 15/06/2018).

Verdera, Francisco (1983), *El empleo en el Perú: un nuevo enfoque*, Serie Análisis Económico no. 7, Lima, Instituto de Estudios Peruanos.

Villarán, Fernando (2000), "Las PYMEs en la estructura empresarial peruana", en <http://www.decon.edu.uy/network/panama/VILLARAN.PDF> (consultado 24/09/2018).

Villarán, Fernando (1998), "Riqueza popular. Pasión y gloria de la pequeña empresa", Congreso del Perú, en http://www.geocities.ws/perumas/pasion_gloria_de_la_pequena_empresa.pdf (consultado 24/09/2018).

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

Villarán, Fernando (1992), *El nuevo desarrollo. La pequeña industria en el Perú*, Lima, Pequeña Empresa Tecnología y Sociedad.

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

Weeks, John y Dore, Elizabeth (1979), "International exchange and the cause of backwardness", *Latin American Perspectives*, vol. 6, no. 2, pp. 62-87.

World Bank (2016): "World Development Indicators 2016."
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23969/9781464806834.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (consultado 22/07/2018).

Wright, Erik Olin (2000), *Class Counts: comparative studies in class analysis*, Cambridge, Cambridge University Press, Student Edition.

Wright, Erik Olin (1999), "Foundations of class analysis: a Marxist perspective", <http://www.ssc.wisc.edu/~wright/Foundations.pdf> (consultado 12/02/2013).

Yepez del Castillo, Isabel and Jorge Bernedo Alvarado (1985), *La sindicalización en el Perú*, Lima, Fundación Friedrich Ebert, Pontificia Universidad Católica.

Entrevistas

Castro, Dante, escritor y dirigente de la organización política Movimiento de Liberación Nacional 19 de Julio, 12 de abril de 2015.

Dammert, Manuel, exsecretario general del Partido Comunista Revolucionario, 13 de abril de 2015.

Fernández, Ibis, dirigente de la Confederación General de Trabajadores del Perú, Lima, 29 de mayo de 2015.

Fernández Chacón, Carlos, exdirigente del Partido Socialista de los Trabajadores y editor del periódico *Lucha Indígena*, 9 de abril de 2015.

G1, trabajador en la confección, Gamarra, 29 marzo de 2018.

Gorriti, Juan José, vicepresidente de la Confederación General de Trabajadores del Perú, Lima, 10 de abril de 2015.

I1, trabajador independiente en la confección, 27 de mayo de 2018.

I2, trabajador independiente en la confección, 27 de diciembre de 2017.

I3, trabajador independiente en la confección, 27 de diciembre de 2017.

I4, trabajadora independiente en la confección, 27 de diciembre de 2017.

MI, trabajadora en la confección, 17 de diciembre de 2017.

M2, trabajadora en la confección, 17 de diciembre de 2017.

M3, trabajadora en la confección, 17 de diciembre de 2017.

M4, trabajadora en la confección, 17 de diciembre de 2017.

M5, trabajadora en la confección, 17 de diciembre de 2017.

MA1, trabajador en la electrónica (reparación electrónica), centro comercial Las Malvinas, 3 de marzo de 2018.

MA2, trabajadora en la electrónica (reparación y venta de celulares), centro comercial Las Malvinas, 3 de marzo de 2018.

MA3, trabajador en la electrónica (reparación y venta de celulares), centro comercial Las Malvinas, 3 de marzo de 2018.

MA4, trabajador en la electrónica (reparación y venta de celulares), centro comercial Las Malvinas, 3 de marzo de 2018.

ME1, microempresario en la confección, Gamarra, 16 de marzo de 2018.

ME2, microempresario en la confección, Gamarra, 16 de marzo de 2018.

Prado, Tito, exdirigente del Partido Socialista de los Trabajadores, Lima, 8 de abril de 2015.

Raffo, Renan, exsecretario general del Partido Comunista Peruano - Unidad, Lima, 6 de mayo de 2015.

TH1, trabajador en la confección, 27 de mayo de 2018.

Zapata, Antonio, excuadro del Partido Revolucionario de los Trabajadores y del Partido Unificado Mariateguista, 6 de abril de 2015.