

PRAGMATICOS Y LABORIOSOS: NUEVAS MENTALIDADES DE
LOS TRABAJADORES LIMEÑOS ¹

Rafael Tapia Rojas

En el presente artículo proponemos el perfil de un mapa de las mentalidades de los trabajadores en Lima². Trataremos de acercarnos a la sensibilidad y las orientaciones de tres tipos representativos: del trabajador clasista, del trabajador eventual postclasista y de los trabajadores de la emergencia empresarial chola³. Particularmente, detenernos en la cultura del trabajo de

-
1. El presente artículo se preparó como parte de una reflexión sobre el Movimiento Sindical Latinoamericano promovida por el Instituto Latinoamericano de Desarrollo Económico y Social de la Fundación Friedrich Ebert de Brasil.
 2. Aprovecho los resultados de la reciente investigación realizada con Gonzalo Portocarrero sobre mentalidades obreras. Ver Portocarrero y Tapia, 1993.
 3. La movilización del grupo cholo por lograr reconocimiento social, en tensión abierta con el desprecio étnico, configura una cultura específica. Cultura de los migrantes campesinos andinos y sus hijos, producida por el encuentro de la tradición andina y la modernidad urbana criolla, más racionalizada y occidental, y con las nuevas corrientes culturales del llamado postmodernismo. Es en esta encrucijada donde se despliegan las elaboraciones que la caracterizan: a) alta valoración del esfuerzo, presente en una ética del trabajo de raíz andina campesina; b) Individualismo aliado a un acentuado afán de logro; c) vitalidad de lo maravilloso y disposición a elaboraciones de fe popular, desde donde soportar sufrimientos intensos y dar permanente aliento a la esperanza; d) centralidad del parentesco en la organización de la acción colectiva; e) conciencia étnica sumergida: sentido de pertenencia a un "nosotros" que organiza las líneas básicas de acción social y ordena una sensibilidad en alerta permanente al desprecio; y f) recreación, en continuidad con la tradición andina, de diversas manifestaciones artísticas (entre otras la música "Chicha" o cumbia andina) y

las pequeñas y medianas empresas aglomeradas en los llamados “grupos de eficiencia”⁴.

La crisis del sindicalismo clasista y la emergencia empresarial chola fueron simbolizados por dos acontecimientos ocurridos al mismo tiempo. Uno, el asesinato de Pedro Huillca, secretario general de la CGTP, en manos de Sendero Luminoso, hecho que interrumpe una etapa de intentos de innovación del discurso clasista. Otro, la elección de Ricardo Márquez como presidente de la Sociedad Nacional de Industrias. Un ex pequeño empresario, hijo del mestizaje de la tradición criolla paterna de obreros textiles y la materna, de procedencia andina; iniciado en la confección de prendas de vestir en el pequeño taller que dirigía su madre en San Juan de Lurigancho y en la venta ambulatoria en el jirón Cochrane del Callao.

Nos proponemos explorar en los interiores de la subjetividad obrera, indagar en el imaginario, captar el patrón de orientaciones características a partir de su sensibilidad. El método busca recuperar las sedimentaciones que dejan las vivencias a través de un diálogo espontáneo y cálido que hace posible la autorevelación del entrevistado. Descubrir aquellas ideas cargadas de afecto que son los valores; reconstruir, en el discurso y la acción, las actitudes, opiniones y sentimientos característicos que configuraron, en determinada coyuntura, un tipo de orientación valorativa. Acceder del caso al tipo social a partir de las interpretaciones acumulativas que los materiales biográficos permitan. Llegar al “punto de saturación”. Aquel momento en el cual la trama de conexiones significativas nos dan un perfil autoconsistente del objeto. Logramos construir una hipótesis interpretativa frente a la cual los sucesivos casos no añaden nuevos elementos. En este punto la construcción alcanza tipicidad y nos permite generalizar al conjunto social⁵.

la definición de gustos y preferencias estéticas singulares. Esta movilización étnico cultural produce tipos sociales característicos: el empresario emergente, que inaugura un particular capitalismo andino, el dirigente popular de los pueblos jóvenes, el obrero clasista de los años setenta, el joven obrero individualista y pragmático de los noventa, y el joven militante senderista que abrazó una de las más dogmáticas y violentas corrientes del marxismo maoísta. Recojemos aquí las conclusiones del Taller de Mentalidades Populares, que nos agrupa en el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Católica; conclusiones resumidas en: Portocarrero (Ed.), 1993.

4. Al respecto ver los trabajos pioneros de Fernando Villarán (1990) y Fidel Castro (1990). Especialmente, los recientes de José Távora (1994) y Ramón Ponce (1995).
5. Ver Bertaux, 1994.

El orden de presentación es el siguiente. En un primer momento abordamos la configuración del clasismo de la generación obrera de los años setenta. Luego examinaremos la configuración de la actual mentalidad obrera, la de los trabajadores eventuales, jóvenes migrantes andinos de segunda generación, con educación secundaria y técnica, abiertos a nuevas expectativas. Por último, comparamos ambas configuraciones con la prevaleciente entre las trabajadoras de la pequeña empresa. Finalizamos, esbozando los probables escenarios de acción y representación sindical.

1. LA CONFIGURACION CLASISTA

Cuatro interpretaciones que se sucedieron en las últimas décadas permiten entender la configuración del clasismo en la cultura obrera peruana.

a) A inicios de los años 70, en los momentos de mayor dinamismo de la lucha sindical, coyuntura de alta legitimidad social de las corrientes críticas y expansión del marxismo en la academia, *Alberto Flores Galindo*, influido por E. P. Thompson, pone el acento en la formación de la conciencia obrera. El clasismo es visto como la forma peruana de su elaboración. Autoemancipatoria, tal conciencia aparece al momento que los trabajadores traducen sus experiencias y luchas cotidianas en las minas y las fábricas en instituciones culturales autónomas. Conciencia objetivada que facilita el autoreconocimiento y la transmisión de una cultura y moral de clase⁶. La conquista de la dignidad del trabajo es percible al momento que los trabajadores son capaces de producir un espacio propio de lucha por la hegemonía cultural. Flores Galindo encuentra en los mineros de Cerro de Pasco una conciencia ambigua: conviven, otorgándole sentido, el espíritu de clase obrero y la cultura campesina.

Denis Sulmont (1977), inaugurando la sociología de los movimientos sindicales peruanos, precisa su atención en la originalidad del discurso y la potencialidad democrática de la acción organizada de los trabajadores. La movilización obrera crea una organización social que torna verosímil la promesa del discurso socialista que le da aliento. La utopía revolucionaria se hizo histórica con la afirmación de una fuerza democratizadora que revela una capacidad de acción social original y alternativa y cuyos valores ca-

6. Esta perspectiva estimuló el estudio de los periodos formativos de las instituciones culturales obreras. Ver al respecto, entre otros, los trabajos de Tejada, 1989, y Tapia, 1992.

racterísticos trascienden al ámbito fabril. Impregna los diversos movimientos sociales urbanos.

Resumiendo: el clasismo es percibido en su momento cultural como conciencia de clase autónoma, capaz de una reforma moral y de darse un proyecto político propio.

b) En los años ochenta, los drásticos recortes de la capacidad redistributiva de las empresas en un contexto de crisis económica, se dejaron sentir en la negociación colectiva: la comunidad de lucha, la organización y la huelga sindical perdieron eficacia y se inicia el cuestionamiento de la hegemonía política del discurso socialista. *Carmen Rosa Balbi* (1989) propone ir más allá del discurso político. Por debajo de éste se revela activa una movilización por derechos laborales. El trabajador aspira a conquistas en las empresas como parte de su afirmación ciudadana. Es ante todo un individuo movilizado por hacer prevalecer sus derechos. La fuerza del clasismo le viene por su capacidad de responder, en las empresas, a la aspiración inscrita en la secular exigencia popular por ampliar el ejercicio de derechos prometidos por el Estado liberal. Ideología de derechos, el clasismo, fue, simultáneamente, el responsable de democratizar y racionalizar la normatividad de las relaciones sociales de las empresas. De instituciones que prolongaban el estilo servilhacendario de relaciones humanas, por acción del clasismo, las empresas devinieron en organizaciones sociales más democráticas y sometidas a una normativa universal de derechos y deberes laborales.

c) *Jorge Parodi*, preocupado por la subjetividad, introdujo una metodología apropiada al estudio de las orientaciones de los propios actores. Descubrió que los trabajadores, una vez recorrida su experiencia sindical aspiraban a ser empresarios independientes. Desde mediados de los ochenta, la valoración positiva de la condición obrera perdía centralidad. “Ser obrero es algo relativo”, reconocía, en privado, Walter Huatuco, importante dirigente metalúrgico. Además, Parodi, introdujo el elemento étnico en el análisis. No todo es armonía en la comunidad de lucha sindical. La rivalidad entre obreros migrantes serranos y costeños criollos se percibía en las interacciones cotidianas. El clasismo cuando no alcanzaba a superar la tensión por la amistad y la camaradería, al menos, creaba un tipo de comunidad que la hacía tolerable.

d) *Gonzalo Portocarrero* y el autor del presente artículo, nos propusimos indagar en la ruta que abrió Parodi, y retomamos la intuición de Balbi. Encontramos que el clasismo se explica por el racismo prevaleciente en los núcleos de dirección y gestión de las empresas. Allí donde el reconocimiento

del trabajo depende del arbitrio de quien dirige las relaciones humanas, y la norma es desconocer elementales derechos, se revela un racismo sutil pero eficaz. Este racismo tiende a negar la propuesta central del clasismo: la de una radical ampliación de derechos inscrita en la larga lucha contra el servilismo y el fatalismo, inaugurada por la tradición democrática y liberal. Los obreros migrantes andinos movilizados al progreso, reviven las seculares fracturas que jerarquizan a blancos, criollo-mestizos frente a indios y cholos. El desprecio étnico y la exclusión dejan huellas en la sensibilidad de los trabajadores. Eran usuales los casos en los que el trabajador firmaba hojas en blanco al momento del contrato, enajenando así gran parte de su capacidad de acción y afectando su propia estima. Los muros que separan, aún, los comedores de obreros, empleados y funcionarios son elocuentes de las jerarquizaciones étnicas. Como afirmamos en el texto (Portocarrero y Tapia, 1993: 23), el marxismo encontró en la sensibilidad herida pero expectante de los trabajadores un terreno fértil donde desarrollarse. Las ideas de Marx podían explicar tanto las experiencias de ser despreciado y excluido, como fundamentar una promesa de salvación, una esperanza de bienestar. En definitiva, producir un sentimiento de confianza en el propio valor. Reivindicar al indio, al cholo, como trabajadores. Condenar al otro, al blanco o mestizo, al diferente, bajarlo a medias de su pedestal. Verlo no como un superior, sino como un opresor.

Si el marxismo permitió elaborar el desprecio étnico, también canalizó el afán de progreso, la laboriosidad y el espíritu de trabajo en grupo, propio de la tradición andina, hacia la organización y la lucha intransigente contra la empresa. Sustituyó la ética del trabajo de origen campesino por una sorda pero eficaz resistencia al esfuerzo. Producir más era rendir plusvalor, colaborar con la explotación. Cortada la laboriosidad, garantizado el empleo por la ley, el clasismo entendido como respuesta airada al choleo devino en una conducta confrontacional que reforzó el racismo de los empresarios y directores. Racismo y clasismo se alimentaron en un círculo de desprecios y desconocimientos que liquidaron los espacios de comunicación y crearon un clima de guerra soterrada. En el límite, a mediados de los ochenta, sin la eficacia de la acción huelguística, algunos dirigentes radicalizaron el discurso, y optaron por ingresar a Sendero Luminoso y al MRTA. Hacia 1988-90 ambas organizaciones tomaron el control de importantes bases obreras de la carretera central (Ate-Vitarte) y en federaciones y sindicatos débiles de ramas con larga tradición clasista. Una de las federaciones de metalúrgicos y algunas bases mineras y textiles fueron inmovilizadas y prácticamente destruidas como instituciones de intermediación y negociación laboral. En no pocas bases de

débil presencia sindical se provocaron consensos silenciosos de aprobación de la violencia y los cambios de actitud fueron tardíos y fatales para empresarios y dirigentes sindicales⁷.

2. NUEVA MENTALIDAD: LOS JOVENES POSTCLASISTAS

La cada vez mayor presencia de jóvenes contratados en las empresas cambió el horizonte de expectativas y comportamientos de los trabajadores. A ellos el clasismo les afecta más por diferenciación y rechazo que por identificación o simpatía. Hijos de migrantes andinos, poseen un mayor nivel educativo que la generación de obreros clasistas: secundaria completa o estudios técnicos especializados⁸. Altamente laboriosos, a pesar de las malas condiciones salariales y la precariedad del empleo, refuerzan su motivación de logro con la expectativa de dejar de ser obreros y encaminarse a la independencia ocupacional. Muestran desconfianza de la acción colectiva. Perciben al trabajador estable sindicalizado como un privilegiado que no justifica sus mayores ingresos a pesar de tener menor calificación y ser poco laboriosos. Son conscientes de las malas condiciones salariales y el recorte de derechos, también de las limitaciones de la acción colectiva y la amenaza siempre presente del despido. Atrapados en su incapacidad de organizarse, eligen la relación directa e individualizada con la empresa. Erick, eventual en una empresa metalúrgica, refiriéndose a los estables sindicalizados, lo expresa así: “Piden para ellos pero no para nosotros...piden mucho pero quedan en nada. Mejor no reclamar en mancha”.

Igualmente alertas al desprecio y el maltrato, muestran atisbos de cierto orgullo cholo. La política no es el territorio donde se liberen sus entusiasmos. No alcanza a comprometerlos. En todo caso inscriben sus preferencias en un pragmatismo que los lleva a distanciarse y ajustar las ofertas políticas con resultados observables. Por esta vía apuestan por Fujimori, aún cuando lo que más les importa es concentrar expectativas en el propio esfuerzo por hacerse un futuro. En resumen, un sentido básico pragmático e individualista organiza sus orientaciones.

7. En esta dirección interpretativa se inscribe la tesis de Maria Elena Fort (1992). Ella sostiene la correspondencia entre fracaso de la acción sindical como intermediación eficaz e ingreso y fortalecimiento de Sendero Luminoso en las fábricas de la carretera central.

8. Carmen Rosa Balbi (1993) encuentra la sorprendente cifra de un 25 % de trabajadores fabriles con educación superior y un 40 % que realiza estudios simultáneamente a sus labores en la fábrica.

Esbozemos un esquema que permita contrastar ambas mentalidades, la de los trabajadores clasistas y la de los jóvenes individualistas y pragmáticos. Como esquema, nos permite acentuar las líneas características y recupera un perfil de contrastes. Tomemos como referentes básicos las actitudes y orientaciones ante la política, la condición obrera, su sustrato étnico y la expectativa de futuro.

Diagrama 1:
Orientación valorativa clasista (1970-1983)

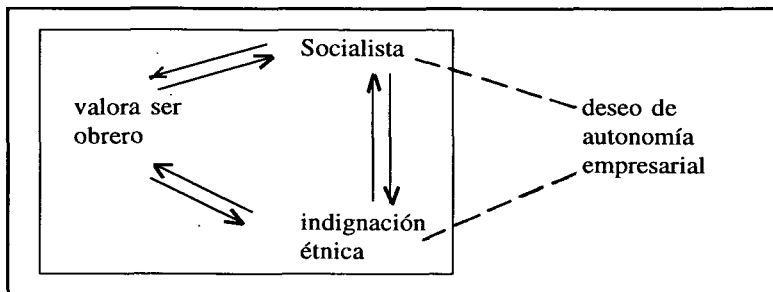
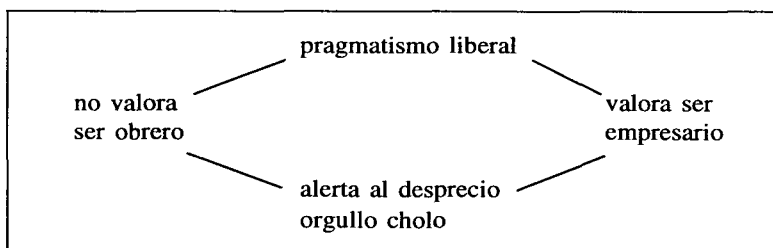


Diagrama 2:
Orientación valorativa postclasista (1990-)



Comparemos. En la mentalidad clasista, las orientaciones se concentraban en la alta valoración de ser obreros. Esta característica podría ser representada como el vértice de una suerte de “triángulo de refuerzos”. Este espacio aparece enmarcado en el Diagrama 1. En dirección al campo de identificaciones políticas, el orgullo de ser obrero y sindicalizado, otorgaba fundamento y la vez legitimaba la utopía socialista. Sindicatos y partidos marxistas se encontraban internamente compenetrados. En condiciones de salarios relativamente altos, las expectativas de bienestar alimentaron la reivindicación

sindical. De otra parte, el sustrato étnico, sensible al racismo, entonces dominante en muchas empresas, reforzó el discurso político y la actitud de lucha. El futuro se concentraba en el optimismo por los resultados de la acción colectiva. El esfuerzo aparecía identificado con el fortalecimiento de la comunidad obrera. El espacio de la autonomía empresarial estaba ocluido, latente o simplemente no aparecía en el horizonte de futuro. En el gráfico, este vértice se encuentra fuera del cuadrilátero.

La configuración pragmático individual de los jóvenes obreros, muestra, veinte años después, un conjunto distinto. Estamos ante un sentido común sin centro articulador. Autocontradictorio (Portocarrero y Tapia, 1993: 127-129). Figurativamente, en el Diagrama 2, nos representamos un rombo con vértices autónomos, sin un centro de gravitación. Interpelados desde su condición de obreros, no muestran entusiasmo; por el contrario quieren dejar de serlo. Afirman una actitud digna y autónoma ante lo que consideran injusto. Si el acceso individual a la dirección de la empresa es posible, defienden sus derechos, sin apelar a la solidaridad del sindicato. En tanto trabajadores, muestran desacuerdo con algunos aspectos de la política laboral del régimen. Sin embargo, al ser preguntados por su opción política, opinan a favor del régimen de Fujimori y su discurso liberal. Aquello que niegan como dependientes, lo legitiman como ciudadanos. Sensibles al choleo, pueden alentar un discurso indignado y violento. En algunos momentos en el que se auto-identifican como laboriosos y progresistas, manifiestan cierto orgullo cholo. Desde el sustrato étnico puede reforzarse tanto la indignación ante la falta de reconocimiento y el maltrato, como la afirmación de la expectativa en el futuro de independencia empresarial. Es desde este último ángulo, el deseo de independencia, y el de sus opiniones políticas y conciencia ciudadana que se percibe optimismo y adquieren fuerza y estabilidad las ideas individualistas y pragmáticas. Nos encontramos, así, ante un cuadro en el que conviven identificaciones contradictorias. Una suerte de cuatro pieles que responden a actitudes distintas y autónomas.

3. PATRONAS DE SU DESTINO: OBRERAS DE LA PEQUEÑA EMPRESA

Los trabajadores de la micro y pequeña empresa representan un conjunto significativo y característico de la población trabajadora peruana⁹. La

9. En el sector industrial, que dispone de cifras más confiables, el dinamismo de la pequeña empresa es notorio. Entre 1971 y 1987, el número de establecimientos que emplea entre 2 y 19 trabajadores crece al ritmo de 6.5 % anual, el empleo al 5.7% (muy superior al de

Encuesta de Hogares de Lima Metropolitana, arroja, para 1990, un 53% de la población obrera industrial empleada en micro y pequeñas empresas (entre 2 y 19 personas) contra un 22% en empresas medianas, y un 25% en la gran empresa industrial.

La misma encuesta muestra que el trabajador típico de aquellas micro y pequeñas empresas es un trabajador joven (41% entre 15 y 24 años), educado (70% con instrucción secundaria), no sindicalizado (99%), con un alto movimiento horizontal en el mercado de trabajo (38% trabaja menos de un año en la empresa a la cual sirve). Está ocupado mayoritariamente en actividades de bienes de consumo intensivas en trabajo. Además, destacan dos datos singulares: un 51 % de trabajadores son migrantes y un 25% son mujeres. Estas dos últimas cifras se incrementan si discriminamos la población de trabajadores del sector confecciones, la actividad de mayor dinamismo de la pequeña empresa: 55% de migrantes, de los cuales 68% son mujeres.

El perfil de este trabajador reproduce las características sociales básicas del joven obrero eventual de la mediana y gran empresa, con la diferencia que los migrantes serranos recién llegados¹⁰ y las mujeres tienen una presencia más acentuada en la empresa de pequeña escala.

Qué orientaciones presenta el trabajador de la micro y pequeña empresa?

En este punto, focalicemos el universo de referencia y observemos un caso. Detengámonos en el sector de confecciones. Reconstruyamos el itinerario y la orientación valorativa de una trabajadora típica de la pequeña empresa agrupada en el complejo textil de Gamarra¹¹. Isabel Oviedo es un caso representativo.

la población, de 2.6% anual) y la participación en el producto se incrementa de 10 % (1971) al 22.6% (1987). Para este último año, el sector cuenta con 12 mil establecimientos (83% de la industria peruana) y 96 mil personas empleadas (32% del total) (Villarán, 1992).

10. Este grupo de migrantes jóvenes es atraído a Lima la segunda mitad de los años 80, en gran parte por el surgimiento de redes de pequeños empresarios constituidas en ese período; y, también, por efecto de la violencia política en los andes centrales.
11. Gamarra es el nombre que toma un área de Lima, ubicada en las inmediaciones de "La Parada", el mercado mayorista. Concentra el mayor número de micro y pequeñas empresas de confecciones de prendas de vestir del país. Cerca de 5,000 talleres-tiendas esparcidos en 25 manzanas, localizados en la zona este del distrito popular de La Victoria. Gran parte de ellos concentrados en 60 Galerías, emplean cerca de 21,500 personas. El tipo dominante

Natural de Cajatambo, de padres campesinos comuneros, Isabel actualmente tiene 26 años. Reside en Lima desde hace 12 años. A ella le molesta que le falte trabajo continuo. Reclama al propietario de la empresa, Beltrán Suárez, que salga a vender a provincias y así garantice los pedidos más allá de las campañas. Altamente competente en el trabajo quiere ser independiente. Desde este anhelo evalúa su situación. Lo expresa así: “Yo cuando entré veía que cosía poquito, demoraba en hacerlo. Ahora veo que lo hago más rápido, y siento que va a pasar el tiempo y voy a hacerlo más rápido. Quiero poner mi taller”. El jornal que percibe, entre los 70 y 80 dólares mensuales, no cubre sus expectativas de avanzar en la dirección de sus proyectos. Sin embargo, sus relaciones familiares sanguíneas y espirituales son movilizadas para este propósito.

Isabel reconoce el buen trato recibido de parte de su empleador; aprecia la amistad compartida por el grupo de trabajo que forma con Haydé, Martha, Gisela y María, sus compañeras del taller; también valora la experiencia adquirida en el trabajo. Todos estos sentimientos son importantes en la trama de reciprocidades implícitas que explican su tolerancia a un régimen sin contrato registrado y bajos salarios, que no otorga seguridad social, que no ofrece garantía de carga permanente de trabajo, y que excluye la posibilidad de organización sindical¹². Al igual que Martha y Haydé, las operarias más diestras, Isabel está en compás de espera. Al preguntarle cómo imagina su futura empresa, proyecta así sus deseos: “que tenga máquinas rectas, de remalle e industrial [...], que sea [un taller] grande y haya bastante luz, con ventanas. A los trabajadores darle leche; si puedo, hasta comida”. Piensa ir a la bús-

de empresario es el de origen andino. Redes de pequeñas empresas con grados diferentes de racionalización productiva se forman alrededor de familias y tipos étnicos-regionales de migración. Núcleos familiares de puneños, cuzqueños, apurimeños, huancavelicanos, huancas y cajamarquinos, al lado de árabes, judíos, y recientemente, coreanos, compiten, se favorecen de economías de aglomeración, y establecen, a determinados niveles, complementariedad en servicios productivos. La producción se dirige, básicamente a mercados populares de Lima y de provincias. Para una discusión sobre el tipo de desarrollo organizativo en curso, ver Ponce, 1994; Visser y Távora, 1994; Castro, 1991; y Villarán, 1992.

12. La legislación peruana contempla la formación de sindicatos en empresas de más de 20 trabajadores. Excluye así a las micro y pequeñas empresas emergentes. En estas sólo se pueden instituir comités sindicales. El único caso de formación extendida de comités sindicales y afiliación a una federación de rama, es el de la Federación de Construcción Civil, que agrupa a los comités de las pequeñas obras urbanas. Para tener una idea de lo poco importante que es la sindicación en la pequeña empresa, en Lima Metropolitana (1990), sobre el conjunto de actividades, la tasa de sindicación en unidades de 5 a 19 trabajadores ascendía al 3.4% (8,124 trabajadores) Werner Garate, 1993.

queda de nuevos contratos ya sea en Lima o en provincia. Y: “[...] que a los trabajadores no les falta tela, corte; que haya bastante producción”.

Isabel se asume parte del grupo que viene de la sierra: “Yo me considero chola. No soy igual que la gente de la costa [...]; la gente de la sierra es más trabajadora”. El orgullo étnico aparece cuando se identifica con la ética del trabajo andina y expresa un acentuado afán de logro. La alerta al maltrato cede paso al sentimiento de pertenencia. En Gamarra los empresarios son como ella, migrantes que se han abierto paso en base a su esfuerzo, de la familia y del grupo étnico de procedencia. Este fue el caso de los Suárez, Beltrán y sus hermanos. Toma forma la hipótesis de encontrarnos ante un cuadro de interacciones en el que el sustrato cholo organiza lo fundamental de las actitudes y reciprocidades, dando origen a un tipo específico de comunidad productiva. No hay espacio para el racismo. Isabel no testimonia experiencias de racismo en el taller, siendo ella tan alerta al desprecio: “Soy buena cuando las personas son buenas también conmigo. No me gusta cuando alguien me trata mal, soy resentida”. De allí la simpatía de Isabel y sus otras compañeras de trabajo con Beltrán Suárez, el empresario y dueño del taller, con quien establecen una relación personalizada y fluida: “Nos trata bien, como familia, en otro sitio no se puede ni conversar”, afirma Martha. “Sí, es buena gente”, confirma Gisela. “Sí, tengo confianza con sus hermanos, con el mismo señor Beltrán. Hay bastante diálogo. Podemos conversar con él”, añade Isabel.

Beltrán, por su lado, contribuye a que el clima sea de confianza. Cierta paternalismo austero se percibe presidiendo la atmósfera del taller. Cuida de responder a los requerimientos urgentes: una medicina, un préstamo, un permiso imprevisto. En ciertas oportunidades, el taller se transforma en un lugar apropiado para realizar una fiesta que beneficie a alguna operaria. Ocurrió cuando Haydé quiso regresar a su comunidad y Martha se propuso reunir el dinero faltante para adquirir una mesa de corte¹³. En este clima nacen amores y compromisos matrimoniales, como el de Fernando, hijo mayor de Beltrán,

13. En aquella oportunidad, participamos en la fiesta. Observamos una alta integración, un compartir los mismos códigos culturales, un sentirse parte de un “nosotros” gratificante. Beltrán, sus hermanos y otros empresarios amigos de la familia Suárez, participaron activamente en toda la fiesta. En la reunión se confundían varias celebraciones. Fue también ocasión de la despedida de la esposa de Beltrán que salía a Alemania, con su hija menor. Este momento de intensa integración, de compartir, se puede dar en un escenario donde existe una conciencia del reconocimiento del otro, fundamentalmente del reconocimiento de las personas en un sentimiento de confianza y pertenencia.

y Hayde, operaria y paisana de la familia Suárez, ambos naturales de la comunidad de Huacchos.

Isabel y sus compañeras descartan la posibilidad de organización sindical, a pesar que en algún momento el grupo lo tomó en cuenta. Martha recuerda: “Una vez pensamos no? para que nos aumenten el sueldo y nos den leche. Pero también vemos que no hay plata. La empresa no tiene”. Gisela, por su parte, es pesimista: “¿Con cinco personas?”. Isabel, pragmática, explica: “Huelga a Beltrán? no, no creo. Porque a veces pensamos no hay ni trabajo. El señor dirá que si quieren hacer eso mejor que se vayan. Con Beltrán podemos simplemente hablar y si no quedamos en acuerdo podemos salir del trabajo”. Los sindicatos, las federaciones y la central obrera son percibidos como agentes externos y distantes. Saben de ellos por los periódicos y noticieros. Isabel, en un primer momento asoció el nombre de la central con el de una fábrica. Precisada la referencia, vinculó a la CGTP con las huelgas: “bueno ahora no hay tanta huelga”. La palabra clasismo no le provoca ninguna evocación: “clasismo? No, no he escuchado”.

Isabel mira el futuro con un optimismo cauto y aprueba la gestión de Fujimori: “el gobierno está haciendo las cosas mejor para el Perú. No están subiendo las cosas como antes. Ahorita está actuando bastante la SUNAT, se está pagando impuestos”.

La familia, el núcleo principal de esa suerte de “incubadora de empresarios” que es Gamarra, es altamente valorada por Isabel. Todos los domingos se reúnen los seis hermanos: “Entre nosotros cooperamos, almorzamos, vemos quien anda enfermo, y ahora como mi hermanita está delicada, estamos ayudándole a ella”. Tiene decidido, una vez culmine su aprendizaje de corte y patronaje en el taller, dar el primer paso hacia su independencia: acumular un capital inicial de trabajo dando servicio de remalle a su primo, y también, si lo requiere, al propio Beltrán. Por lo pronto si Beltrán sigue incumpliendo con la carga de trabajo, piensa irse donde el hermano de él, Juan Suárez, quien le va mejor en sus pedidos, o ingresar a un taller de una amiga, ubicado a pocas cuadras¹⁴.

14. Esta descripción corresponde al año 1991. De fuerte impacto de las medidas de estabilización aplicadas el año anterior. Actualmente Beltrán Suárez ha superado el ajuste, desplazándose a mercados de clase media y media alta, más exigentes, y preside la Sociedad de Consorcios de Exportación de Gamarra. La primera experiencia gremial de promoción exportadora en Gamarra.

El nacimiento de su hijo Darlin fue percibido por Isabel como un cambio fundamental en su vida: “Ya era la responsabilidad de una mamá, trabajar y vivir para su hijo”. En la tradición andina ser madre es muy valorado en una joven en disposición y edad para buscar pareja¹⁵. Es claro para Isabel que sus metas fundamentales son el futuro de Darlin y su proyección como empresaria. Isabel proyecta sobre su hijo el deseo que tuvo para ella su madre: “que estudie medicina”. Encuentra en ambos proyectos, motivos suficientes que movilizan su afán de progreso. Si llegado el caso de elegir una nueva pareja, quisiera enamorarse de un hombre “que sea trabajador, que le guste también la costura para que así me ayude”.

Isabel eligió, probablemente desde que empezó a estudiar corte y confección en el Cenecape “Andina”, el modelo de varias ex empleadas domésticas, que hicieron su ciclo de aprendizaje como obreras, y que hoy, madres solteras, pueden ser prósperas empresarias. No sería extraño que recorra uno de los itinerarios típicos de las empresarias de Gamarra: hijas de campesinos que migran a la ciudad y trabajan como empleadas domésticas hasta que culminan sus estudios secundarios. Pasan a ser obreras mientras recorren el ciclo de aprendizaje. Se independizan y con apoyo familiar dan servicios varios de confección. Posteriormente las encontramos de vendedoras ambulantes. Es allí, donde, un vez logrado un capital de trabajo, reingresan a la producción e instalan un taller de confecciones. Un taller en la imaginación de Isabel “que tenga máquinas rectas, de remalle y industrial... que sea grande y haya bastante luz”.

¿Un sueño incierto, sin probabilidad de realización? Considerando los límites del mercado interno es justificado un diagnóstico pesimista. A menos que la capa de empresarios más eficientes logren exportar, culminando los esfuerzos en curso de racionalización productiva que opera con el apoyo de sus hijos, muchos de ellos, egresados de las mejores universidades e institutos técnicos del país. En todo caso lo relevante para el presente análisis es la incidencia, decisiva, que tiene esta movilización hacia la independencia empresarial en la organización de las orientaciones de las trabajadoras de Gamarra.

A partir de lo expuesto, intentemos tipificar la mentalidad de las obreras de la pequeña empresa. Tratemos de representarnos su configuración característica. Al parecer, y esto es una hipótesis de trabajo, en este escenario

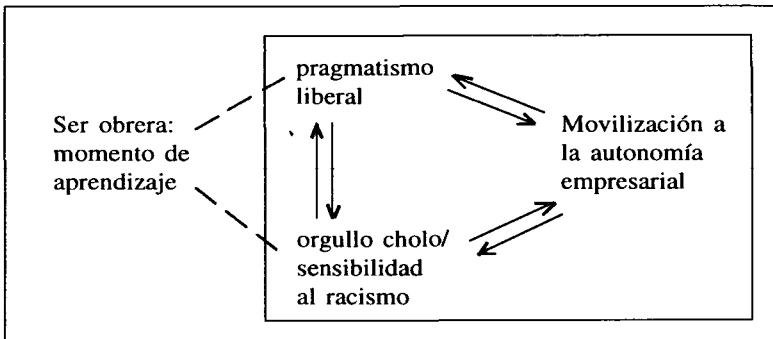
15. Ver al respecto, el trabajo de Alejandro Ortíz (1993).

aparece una nueva articulación valorativa. Personas fuertemente movilizadas por el afán de logro, interiorizan un modelo de progreso e independencia empresarial desde donde se organizan sus actitudes y valoraciones básicas. La autonomía empresarial refuerza el sentimiento de pertenencia étnica. El orgullo cholo predomina sobre la alerta permanente al desprecio. En un sentido más reconciliadas con su autoimagen étnica, desde un singular individualismo andino de base familiar, asimilan y significan las ideas del pragmatismo liberal del régimen de Fujimori. El referente de trabajador dependiente está ocluido. En ellas la condición obrera aparece más nítidamente como un momento en el que lo importante es el aprendizaje de competencias productivas útiles a su proyecto de autonomía. Están inquietas por dejar de ser dependientes una vez que culminan su ciclo de aprendizaje. Quizá sí aquí, reside la clave para entender la indiferencia a intentar formar comités sindicales¹⁶.

Representemos lo dicho en un tercer diagrama:

Diagrama 3:

Orientaciones valorativas de las Trabajadoras de la Pequeña empresa



Estaríamos, pues, ante una nueva configuración, contraria a aquella prevaleciente en los trabajadores clasistas y lejana de las orientaciones de los dirigentes sindicales. Si en los trabajadores clasistas las orientaciones tuvieron su centro de gravitación en el orgullo de ser obreros, conceptualizado y significado por el socialismo marxista y reforzado por una sensibilidad mar-

16. Desconocen la existencia de la casi extinta Federación de Sindicatos de Obreras Clasistas de Confecciones, que agrupa a los pocos sindicatos de las medianas y grandes empresas de la rama.

cada por el racismo, las trabajadoras de la pequeña empresa ordenan sus orientaciones desde el vértice contrario: significan sus vidas desde la imagen interiorizada de futuras empresarias. Reconciliadas con su etnicidad chola, la utopía es absorbida por el logro personal y legítima una actitud pragmática. En un sentido ven reflejadas sus expectativas en el paternalismo austero y autoritario del presidente Fujimori.

4. DESENCUENTROS Y PROYECCIONES

Confrontadas ambas orientaciones no habría lugar para el encuentro. Se trata de configuraciones excluyentes. La clasista en franco retroceso y acelerada crisis y la pragmática liberal en su momento de despliegue. Sin embargo, podemos imaginar las siguientes opciones posibles:

a. Una primera opción, la más probable, es la mantención del estado actual de una acción sindical dispersa, circunscrita en las fronteras de las empresas medianas y grandes. En el mejor de los casos, podría ocurrir una reorientación pragmática en las federaciones más consolidadas. Pero estas organizaciones no tendrían capacidad de incidir en las relaciones laborales prevalecientes en las pequeñas empresas emergentes.

b. Una segunda opción sería una evolución favorable del discurso sindical pragmático-productivo. Se trataría de la generalización de las experiencias exitosas de relación entre sindicatos y direcciones empresariales, que promueva una reorientación en la conducción sindical de nivel intermedio.

La Federación de Trabajadores de la Industria Cervecera podría abrir paso a esta opción. Tal camino sería viable sobre la base de cambios fundamentales en las actitudes de los empresarios. Implica, para ellos, interiorizar la idea de una dirección social que garantice el reconocimiento material y simbólico del trabajo. Y, desde los trabajadores, supone valorar el papel de la gestión y asumir un compromiso con el proyecto empresarial. El retorno de la ética del trabajo y la disposición al aprendizaje de parte de los obreros sindicalizados serían los primeros signos del cambio. Se trata de promover pactos productivos estables que dinamicen implicaciones sindicales responsables¹⁷. En este escenario, los sindicatos tendrían que asumir una actitud

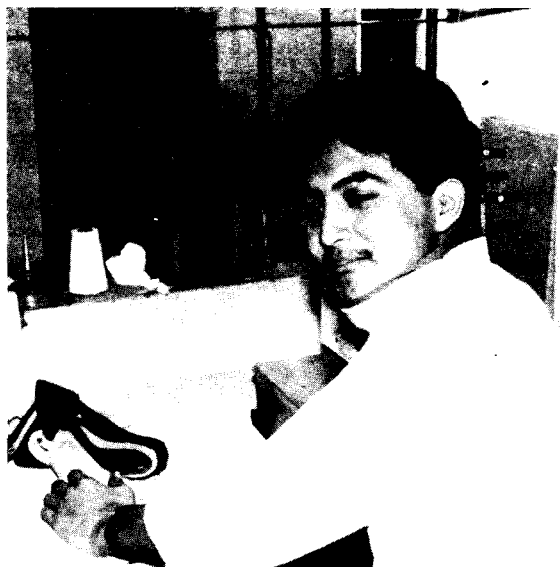
17. La idea de una implicación responsable en el proceso de decisiones empresariales, es tomada de Denis Sulmont, 1993.

menos indiferente respecto a los jóvenes contratados y también a los trabajadores de la pequeña empresa. Y hasta podría esperarse un eco en los pequeños empresarios, ex dirigentes sindicales clasistas, que, en no pocos casos, lideran proyectos empresariales. Quizá éste sea el camino para alcanzar acuerdos entre representaciones sindicales y empresariales en favor de una regulación laboral externa, inexistente, en la pequeña empresa. Trabajadores con capacidad de ejercicio de sus derechos evitaría una industrialización por bajos salarios. Estimularía otra por innovaciones técnicas y organizativas.

c. La tercera opción combina dos procesos: de una parte, crisis generalizada del conjunto de variantes de la acción sindical de base clasista; de otra, el surgimiento, en la relación entre nuevas promociones de trabajadores contratados y de gerencias sociales modernas de empresas reconvertidas, de un nuevo tipo de expresión, representación e intermediación de intereses.

Estaríamos ante originales sistemas de acción, ajustados a los nuevos patrones de organización del trabajo y de gestión social. El cambio fundamental esperado operaría en las formas de intervención de los trabajadores en la gestión productiva —círculos de calidad, comités de diagnóstico, grupos semi-autónomos de trabajo, etc.— basadas en equipos consultivos o ejecutivos, comprometidos con el mejoramiento de la calidad del trabajo. Tales equipos podrían legitimarse y convertirse en grupos de expresión, asumiendo atributos de representación que faciliten el diseño y la ejecutoria de la política social de las empresas.

Por cierto, tampoco es descartable, en una sociedad tan heterogénea y sorprendente como la peruana, que estas tres opciones se ensayen simultáneamente y, por un lapso, sean reconocibles escenarios en los que se distingan los rasgos de una al lado de la otra.



Pragmáticos y laboriosos los jóvenes obreros de hoy se distinguen del clasismo de sus antecesores. Emiliano Romani, remallador en un taller de Gamarra.
(Foto: Servacio Thissen)



Las orientaciones de valor de las trabajadoras de la pequeña empresa estarían definidas por un deseo de autonomía empresarial. Rosa Suárez, costurera de Gamarra. (Foto: Servacio Thissen)

BIBLIOGRAFIA

- ADAMS, Norma y Néstor Valdivia
1991 *Los otros empresarios: Ética de migrantes y formación de empresas en Lima*, Lima, IEP.
- AMES, Rolando, et al.
1982 *Democracia y Movimiento Popular*, Lima, DESCO.
- BALBI, Carmen Rosa
1989 *Identidad Clasista en el sindicalismo. Su impacto en las fábricas*. Lima, Desco.
- 1993 *La flexibilidad laboral en el Perú, su impacto en el sindicalismo*, Mimeo, Lima, Desco.
- BERTAUX, Daniel
1994 "La aproximación biográfica: su validez y sus potencialidades". En *Estudios Cualitativos Lecturas Fundamentales*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales, Lima traducción de Daniel del Castillo).
- CASTRO, Fidel
1990 *Grupos de eficiencia en la nueva empresa peruana*. Mimeo, Lima, PEMTEC.
- CHAVEZ, Eliana
1983 *El sector informal urbano en Lima Metropolitana*. Lima, MTPS-DGE.
- DE SOTO, Hernando y otros
1987 *El otro Sendero*, Lima, ILD.
- DILTHEY, Wilhelm
1988 *Teoría de las concepciones del mundo*, Madrid, AE.
- FLORES GALINDO, Alberto
1994 *Obras completas*, Lima, SUR.

- FORT, Maria Amelia
1991 *Sindicalismo y Violencia Política: El caso de la carretera central*, Lima, Tesis de Licenciatura, F.C.S. PUCP.
- FRANCO, Carlos
1992 *La Otra Modernidad*, Lima, CEDEP.
- GARATE, Werner
1993 *El sindicalismo a inicios de los noventa: Una aproximación cuantitativa*, Lima, ADEC-ATC.
- LOPEZ, Sinesio
1991 *El Dios Mortal, Estado, sociedad y política en el Perú del siglo XX*. Lima, IDS.
- NEYRA, Eloy
1993 *Cuando no trabajo me da sueño: raíz andina de la ética del trabajo*, En Portocarrero Editor, 1993.
- ORTIZ, Alejandro
1993 *La pareja y el mito. Estudio sobre las concepciones de la persona y la pareja en los andes*. Lima, PUCP.
- PONCE, Ramón
1995 *Gamarra*, Lima, Fundación Friedrich Ebert.
- PORTOCARRERO, Gonzalo, Editor
1993 *Los Nuevos Limeños, Sueños, Fervores y caminos*, Lima, SUR, TAFOS.
- PORTOCARRERO, Gonzalo
1993 *Racismo y Mestizaje*, Lima, SUR.
- PORTOCARRERO, Gonzalo y Rafael TAPIA
1993 *Trabajadores, Sindicalismo y Política en el Perú de hoy*. Lima, ADEC-ATC.
- QUIJANO, Aníbal
1980 *Cultura y dominación*, Lima, Moza Azul Editores.

- PARODI, Jorge
1986 *Ser obrero es algo relativo*, Lima, IEP.
- SULMONT, Denis
1977 *Historia del movimiento obrero Peruano (1890-1977)*, Lima, Tarea.
- 1988 *Movimiento laboral, crisis y proyecto nacional en el Perú*, Lima, Mimeo.
- 1993 *Transformación productiva y nuevas opciones sindicales*. Separata. Lima, Adec-Atc.
- TAPIA, Rafael
1992 “La Fiesta de la Planta”, en *PRETEXTOS 3/4*, Lima, DESCO.
- TEJADA, Luis
1988 *La cuestión del pan*, Lima, INC.
- VILDOSO, Carmen
1992 *Sindicalismo clasista: certezas e incertidumbres*, EDAPROSPPO, Lima.
- VILLARAN, Fernando
1992 a) “Riqueza Popular”, en Adrianzén, A. y E. Ballón Editores. *Lo popular en América Latina*, Lima, Desco.
b) *El Nuevo Desarrollo*, Lima, ONUDI-PEMTEC.
- VISSER, Evert y José TAVARA
1994 *El significado de la concentración territorial: información y aprendizaje en el complejo de Gamarra*. Mimeo. Lima, DESCO.